



京元電子股份有限公司
The Testing Industry Benchmark

20
24



京元電子 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



CONTENT

| | |
|---------|----|
| 關於本報告書 | 3 |
| 永續策略與績效 | 6 |
| 公司概况 | 11 |

1 重大議題分析與鑑別

| | |
|-------------|----|
| 1.1 利害關係人議合 | 15 |
| 1.2 重大議題鑑別 | 20 |

2 公司治理

| | |
|----------|----|
| 2.1 治理結構 | 25 |
| 2.2 經濟績效 | 32 |
| 2.3 誠信經營 | 35 |
| 2.4 氣候變遷 | 39 |
| 2.5 資訊安全 | 50 |

3 永續價值鏈

| | |
|------------|----|
| 3.1 產業供應鏈 | 54 |
| 3.2 供應鏈管理 | 57 |
| 3.3 客戶關係管理 | 69 |

4 環境友善

| | |
|---------------|----|
| 4.1 能源管理 | 73 |
| 4.2 溫室氣體排放與管理 | 79 |
| 4.3 空氣污染防治 | 83 |
| 4.4 水資源 | 85 |
| 4.5 廢棄物監管 | 91 |

5 員工照護

| | |
|-----------|-----|
| 5.1 人力資本 | 97 |
| 5.2 薪酬與福利 | 109 |
| 5.3 多元發展 | 116 |
| 5.4 職場安全 | 120 |
| 5.5 人權政策 | 134 |

6 社會共榮

| | |
|----------|-----|
| 6.1 社會投資 | 141 |
|----------|-----|

7 附錄

| | |
|--------------|-----|
| GRI 準則索引表 | 147 |
| SASB 準則索引表 | 153 |
| 加強揭露永續指標 | 155 |
| AA1000 保證聲明書 | 156 |

關於本報告書

報導期間

本報告書為京元電子股份有限公司（以下簡稱京元集團、本公司或我們）發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）在治理、產品、供應鏈、環境及社會五大面向的績效、管理政策與目標。本公司定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2024 年 8 月
- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

參照準則

本報告書參考全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB）發布之半導體業準則及國際金融穩定委員會（Financial Stability Board，簡稱 FSB）發布之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）等架構撰寫。



邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇以本集團重要營運據點為主，包含台灣三個廠區及中國二家子公司，詳列如下：

| 報告書範疇 | 本報告書使用簡稱 |
|---------------|-------------------|
| 京元電子股份有限公司新竹廠 | 新竹廠 |
| | 竹南廠 |
| | 銅鑼廠 |
| 京隆科技(蘇州)有限公司 | 京隆 (KLT) |
| 蘇州震坤科技有限公司 | 震坤 (ZKT) |
| 泛指全集團 | 京元集團 |
| 泛指台灣 3 個廠區 | 京元 (KYECC) |
| 泛指中國 2 個廠區 | 京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) |

註：本年度報告範疇以生產據點為主，尚未納入合併財報中的銷售辦公室及控股公司，合併財報所有個體請詳 <https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Certification>。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

| | |
|------|---|
| 財務數據 | 經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。 |
| 環境數據 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1:2018 盤查之數據，且經外部第三方查證，有關 2024 年度溫室氣體排放量已於 2025 年 4 月完成第三方查證，預計 6 月取得證書。 2. 能源統計資料來源為各營運據點之電力帳單及燃料收據。 3. 水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。 |
| 其他數據 | 彙總各營運據點自行統計數據。 |

資訊重編

本報告書以下前期資訊已進行重編，詳細內容請詳各項資訊所在章節：

| 重編資訊 | 重編原因 | 重編影響 | 報告章節 |
|------------------------|---|-------------------|------|
| 2022~2023 年供應商年度稽核 (家) | 2022 年數據資料誤植，2023 年加入京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) 的數據資料。 | 兩年度供應商年度稽核 (家) 增減 | 永續績效 |

編製流程

本公司永續報告書的編製與審核係由跨部門代表組成的永續資訊揭露小組負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度各部門代表蒐集相關資料及撰寫內容後，經其部門主管審核再由永續發展委員會審閱，最後提交董事會核決定稿。

外部保證 / 確信

本報告書經核決定稿後，由管理階層委任外部獨立之第三方查驗證機構查核，確認報告書符合 GRI Standards 參照選項要求。本年度我們委託台灣檢驗科技 (股) 公司 _SGS 依循 AA 1000 AS v3 (AccountAbility 1000 Assurance Standard v3) 執行 Type1 (第 1 類型) 中度保證 等級作業，相關保證方法與結果請參閱附錄。

聯絡資訊

聯絡單位：京元電子股份有限公司 行政中心
 電話：886-37-595666#126063
 電子信箱：esg@kyec.com.tw
 公司網站：<https://www.kyec.com.tw/>
 地址：苗栗縣竹南鎮中華路 118 號



永續策略與績效

經營者的話

ESG 議題方興未艾，更是企業經營面臨的重大挑戰，例如氣候變遷、全球政經和相關法規等衝擊下，必定伴隨各種潛在風險，包含成本上升，供應鏈中斷等重大影響，而加深企業營運的不確定性。京元集團向來已視推動 ESG 為責無旁貸的課題，隨時強化風險意識與完善管理機制，以期將挑戰轉化成企業永續的動能。

● 公司治理

京元集團多年來深耕客戶，更受惠於 AI 的 HPC 需求大幅成長，挹注了營收與獲利的增長，在 2024 年致力於諸多事項的規劃與執行。基於未來營運發展的成長策略和財務資源長期做更有效的運用，出售對蘇州京隆科技有限公司全部的持股，將公司資源收回集中投資在半導體高階產品測試領域，以創造最佳的營收與獲利。例如為了達成 AI 客戶快速且巨幅擴充產能的需求，也積極在中華廠區及銅鑼廠區重新規劃產能布局和急速新增頭份廠區的規劃和建置。

● 永續供應鏈

永續供應鏈已然是企業實踐持續營運的重要環節，京元電子遵循最新版 RBA 行為準則，透過每年的 ESG 教育訓練及稽核，將實踐永續發展的決心與使命，宣達至供應商夥伴，更主動提供協助，與供應商共同成長。同時強調誠信經營，要求所有供應商遵守廉潔守則，落實與供應商間的良善合作關



總經理 張高薰

係建立，與供應商夥伴攜手創造雙贏的永續供應鏈。

● 環境友善

隨著高階晶片的需求不斷提升，為本公司 2024 年的營運帶來穩健成長，但在業績成長的同時亦帶來能資源消耗與溫室氣體排放量增加，使我們意識到企業在創造價值的同時亦須正視對於環境的影響。

因此我們因應各項環境議題訂定策略，致力在各個生產據點推動再生能源布局、供應系統的效率提升及製程設備的節能改善、提升水資源與廢棄物的回收率，並與上下游價值鏈夥伴攜手推動永續供應鏈，期望在提升企業競爭力的同時，為未來世代留下乾淨、低碳的環境。

● 社會責任

為實踐人才永續之精神，落實人權政策，吸引各類專業人才，攜手施展抱負，共創企業價值。在招募方面，長期與各大專院校合作，推動產學合方案，學用接軌攜手共創雙贏局面；在人才培育方面，用心投入在技術面（深層機台）與管理面（儲備幹部）的人才培訓，持續優化訓練內涵及提升訓練成效，積極爭取 TTQS 人才發展品質管理系統與 ICPA 職能導向品質認證課程（國家級認證）；在員工關懷與社會參與方面，2024 年各廠區榮獲衛生福利部健康職場認證標章肯定並參與多元化的慈善公益活動。公司提供每位員工適性發展及安全的工作環境，重視人才留任、吸引新世代人才與員工關懷，為企業永續盡一份心力。

永續是條不歸路，也是攸關企業存續的重要挑戰，無可迴避。除本身積極投入，並配合政策法規而依循台灣 2050 淨零排放與路徑。本公司 2024 年底就導入 IFRS 計劃同時建立專案、成立工作小組和任務分派，且隨即於 2025 起全面展開，朝核心業務與 ESG 結合，期許本公司永續轉型更上層樓，無論在永續治理、風險評估、財務量化和資訊揭露等之強化作為，以奠定因應嚴峻變化和複雜風險的永續韌性。

總經理



永續績效

● 經濟績效

| 項目 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------|------------|------------|------------|
| 營業收入 (仟元) | 36,781,996 | 33,025,307 | 36,792,561 |
| 稅後盈餘 (仟元) | 6,982,090 | 6,016,370 | 8,095,286 |
| EPS(元) | 5.59 | 4.78 | 6.36 |
| 負債資產比 (%) | 50.31 | 45.85 | 48.44 |
| 長期資金占固定資產比 (%) | 133.53 | 141.88 | 186.96 |
| 資產報酬率 (%) | 10.13 | 8.86 | 10.64 |
| 股東權益報酬率 (%) | 19.44 | 15.63 | 19.11 |
| 所得稅 (仟元) | 1,983,936 | 1,467,549 | 2,249,401 |
| 研發費用 (仟元) | 1,267,045 | 1,290,696 | 1,323,741 |
| 員工薪資福利費用 (仟元) | 8,506,539 | 8,106,478 | 9,162,643 |
| 營業成本 (仟元) | 23,709,003 | 21,883,515 | 22,273,903 |

● 環境績效

| 項目 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|
| 違反環境保護法規件數 | 3 | 3 | 2 |
| 總用電量 (GJ) | 2,859,557.20 | 2,914,304.76 | 3,280,382.62 |
| 用電密集度 (GJ/ 每百萬元營收) | 77.74 | 88.24 | 88.66 |
| 化石燃料 (GJ) | 10,238.72 | 9,116.33 | 7,689.66 |
| 蒸氣 (GJ) | 33,713.16 | 40,375.16 | 15,228.10 |
| 原始取水量 (百萬公升) | 2,336.878 | 2,270.908 | 2,254.766 |
| 回收利用水量 (百萬公升) | 942.963 | 1,155.022 | 980.670 |
| 用水量 (百萬公升) | 3,279.840 | 3,425.930 | 3,235.436 |

| 項目 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|------------|------------|------------|
| 用水密集度 (百萬公升 / 每百萬元營收) | 0.09 | 0.10 | 0.09 |
| 耗水量 (百萬公升) | 1,845.197 | 1,761.789 | 1,730.812 |
| 排放量 (百萬公升) | 491.681 | 509.119 | 523.954 |
| 廢水排放密集度 (百萬公升 / 每百萬元營收) | 0.01 | 0.02 | 0.01 |
| 有害事業廢棄物產生量 (噸) | 269.10 | 328.872 | 273.95 |
| 有害事業廢棄物可回收量 (噸) | 51.60 | 28.997 | 35.37 |
| 有害事業廢棄物回收再利用率 (%) | 19.18 | 8.82 | 12.91 |
| 一般事業廢棄物產生量 (噸) | 3,124.30 | 3,229.64 | 2,978.12 |
| 一般事業廢棄物可回收量 (噸) | 2,511.39 | 2,835.22 | 2,180.92 |
| 一般事業廢棄物回收再利用率 (%) | 80.38 | 87.79 | 73.23 |
| 事業廢棄物總產生量 (有害 + 一般) (噸) | 3,393.400 | 3,558.511 | 3,252.07 |
| 事業廢棄物可回收量 (有害 + 一般) (噸) | 2,562.99 | 2,864.212 | 2,216.29 |
| 事業廢棄物總回收再利用率 (有害 + 一般) (%) | 75.53 | 80.49 | 68.15 |
| 溫室氣體排放 - 範疇一直接排放 (噸 CO ₂ e) | 6,522.83 | 6,489.20 | 8,670.86 |
| 溫室氣體排放 - 範疇二間接排放 (噸 CO ₂ e) | 412,521.90 | 411,907.56 | 442,147.13 |
| 溫室氣體排放 - 範疇三間接排放 (噸 CO ₂ e) | 79,728.22 | 96,330 | 503,404.25 |
| 範疇一 + 二溫室氣體排放密集度 (噸 CO ₂ e / 每百萬元營收) | 11.393 | 12.669 | 12.184 |
| 在地化採購占比 (%) | 69% | 65% | 60.6% (*) |
| 供應商年度稽核 (家) | 84 | 101 | 101 (*) |
| 綠色採購 (萬元) | 15,827 | 13,266 | 29,901 (*) |

(*) 未含京隆 & 震坤 (KLT&ZKT)

● 社會績效

| 項目 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------|---------|---------|--------|
| 員工人數 | 9,445 | 9,444 | 10911 |
| 員工訓練總時數 | 489,968 | 616,012 | 693920 |
| 員工訓練平均時數 | 51.9 | 65.23 | 63.60 |
| 員工培訓證照張數 | 5,340 | 5,978 | 6719 |
| 身心障礙人士雇用率 | 1% | 1% | 1% |
| 健康促進講座參與人數 | 293 | 976 | 879 |
| 社會公益活動場次 | 6 | 14 | 14 |
| 違反職業安全衛生法規件數 | 1 | 1 | 0 |
| 物理性工作傷害件數 | 15 | 19 | 29 |
| 化學性工作傷害件數 | 0 | 1 | 0 |
| 人因工程性工作傷害件數 | 1 | 0 | 0 |
| 失能傷害頻率 (失能傷害件數 / 百萬工時) | 0.88 | 1.08 | 1.9 |
| 失能傷害嚴重度 (失能傷害日數 / 百萬工時) | 27.04 | 12.55 | 18 |
| 綜合傷害指數 | 0.15 | 0.12 | 0.18 |
| 承攬商教育訓練人數 | 605 | 1,029 | 3,678 |
| 承攬商違反安全衛生件數 | 97 | 53 | 51 |
| 承攬商因公傷害人數 | 0 | 0 | 0 |
| 安全衛生提案件數 | 262 | 195 | 108 |
| 緊急應變演練場次 | 17* | 75 | 108 |

公司概況

公司簡介

京元電子股份有限公司成立於 1987 年，主要從事半導體產品之封裝測試業務，總部位於臺灣新竹市，生產重鎮則位於台灣苗栗縣。投資於中國之子公司京隆科技及震坤科技，生產工廠設位中國蘇州工業園區內，亦從事半導體產品封裝及測試業務，為集團中國地區產銷基地，就近服務大陸市場。另在北美、日本、新加坡設有業務據點，提供全球客戶即時的服務。

| | |
|---------|---|
| 公司名稱 | 京元電子股份有限公司 |
| 公司型態 | 上市之股份有限公司 |
| 組織創立時間 | 1987 年 5 月 28 日 |
| 總部位置 | 新竹市公道五路二段 81 號 |
| 產業類別 | 電子零組件及產品製造業 |
| 主要產品或服務 | 各種積體電路之設計、製造、測試、配件、加工、包裝、買賣業務及各種奔應機及其零配件之製造、加工、買賣業務 |
| 實收資本額 | 12,227,450,650 元 |
| 營業淨額 | 36,792,561 元 |
| 員工人數 | 10,911 人 |

● 主要產品之產製流程

有關主要產品 (晶圓針測、晶圓研磨 / 切割 / 晶粒挑揀、IC 成品測試、Burn-In 預燒、掃腳 / 代客出貨、封裝 / 測試出貨) 的產製流程，請參閱本公司 2024 年年報 (<https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Meeting>) 第 88~90 頁。

● 獲獎榮耀

2024 年本公司主要的參賽獲獎如下：

| 主辦單位 | 獎項 |
|-----------------------|-----------------|
| 台灣永續能源研究基金會 | 企業永續獎報告銅獎 |
| 行政院環保署 | 年度綠色採購績優單位 |
| 苗栗縣環保局 | 年度民間企業與團體實施綠色採購 |
| 1111 人力銀行 | 幸福企業金獎 |
| 財團法人中衛發展中心 | 台灣持續改善競賽銅塔獎 |
| 財團法人先鋒品管學術研究基金會 | 全國金獎品管圈大會金獎 |
| 蘇州工業園區高端製造與國際貿易區工作委員會 | 經濟貢獻卓越單位 |
| 蘇州工業園區管理委員會 | 投資貢獻三十強 |
| 蘇州工業園區企業社會責任聯盟 | 誠信經營企業社會責任突出表現 |
| 蘇州市工業和資訊化局 | 蘇州市綠色工廠 (3A) |

● 公協會參與

京元集團持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2024 年本公司加入 2 個公協會組織，分別列示如下：

| 公協會組織 | 會員身分 |
|------------------|------|
| 臺灣新竹科學園區同業公會 | 理事長 |
| 臺灣半導體產業協會 (TSIA) | 一般會員 |

營運據點

京元電子在台灣和全球半導體供應鏈具有獨特的市場地位，利用全球半導體產業持續外包的趨勢，做為本公司佈置產能和營收成長的驅動力。除了扎根台灣外，更在大陸蘇州設廠，以及北美、新加坡和日本等地皆設有營業據點，以便就近服務客戶。



CHAPTER

1

重大議題分析與鑑別



1.1 利害關係人議合

1.1.1 鑑別利害關係人

京元集團考量公司行業屬性及營運模式，由永續發展委員會參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的五大原則：依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives)，判斷對京元集團具有影響性及受京元集團影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共七類，包含員工、客戶、投資人、供應商、承攬商、社區及政府機關。

1.1.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

▼ 京元集團主要利害關係人及溝通管道與溝通頻率

| 利害關係人 | 溝通議題 | 溝通管道 | 頻率 |
|-------|----------|---------|---------|
| 員工 | | 勞資會議 | 每季 |
| | | 員工座談會 | 每季 |
| | l 徵才 | 新進同仁座談會 | 每季 |
| | l 休假制度 | 外籍同仁座談會 | 半年 |
| | l 薪資獎金 | 部門會議 | 每週 / 每月 |
| | l 職涯發展 | 提案改善制度 | 不定期 |
| | l 員工身心健康 | 申訴處理委員會 | 依需要 |
| | l 勞資溝通 | 人事評議委員會 | 依需要 |
| | | 員工留言板 | 常設 |
| | l 員工投入度 | 員工調查表 | 每二年 |
| | l 員工福利 | 年終尾牙 | 每年 |
| | l 福委會活動 | 福委會會議 | 每季 |
| | | | 常設 |
| | l 社團活動 | 工會委員會 | 依需要 |

| 利害關係人 | 溝通議題 | 溝通管道 | 頻率 |
|-------------|----------------|-------------|---------|
| 員工 | l 事故與公傷管理 | 職業安全衛生委員會 | 每季 |
| | l 職場安全 | | |
| 客戶 | l 企業社會責任 | 客戶滿意度調查 | 每年 |
| | l 客戶承諾與服務 | 客戶問卷 | 不定期 |
| | l 消防設備設置與管理 | 電子郵件 | 不定期 |
| | l 災害預防與緊急應變 | | |
| | l 溫室氣體排放與管理 | 客戶文件發行 | 不定期 |
| | l 環保及安全衛生法規 | 客戶稽核 | 不定期 |
| | l 環境保護 | | |
| | l 顧客隱私 | | |
| | l 客戶關係管理 | 公司網頁 | 不定期 |
| 投資人 | l 營運策略 | 公開資訊觀測站 | 不定期 |
| | l 公司治理 | 國內外投資論壇 | 不定期 |
| | l 財務績效 | | |
| | l 股利政策 | 股東常會 | 每年 |
| 供應商 | l 品質績效評核 | 供應商教育訓練 | 每年 |
| | l 有害物質管理 | 供應商評核 | 每月 / 每季 |
| | l 採購政策 | | |
| | l 責任商業聯盟行為準則 | 電子郵件 | 即時 |
| | l 衝突礦產管理 | | |
| 承攬商 | l 廠區安全衛生作業 | 承攬商協議會 | 每月 |
| | | 電子郵件 | 不定期 |
| 社區 | l 產學合作 | 公司主管至合作學校授課 | 不定期 |
| | | 合作學校至廠內參訪觀摩 | 不定期 |
| | l 社區活動 | 社區環境打掃 | 每月 |
| 政府機關 | l 整體教育訓練品質 | TTQS 評核 | 不定期 |
| | l 公司治理 | 往來函文及電子郵件 | 不定期 |
| | l 法規遵循 | | |
| | l 財務資訊透明度 | 宣導會 / 法規說明會 | 不定期 |
| | l 承攬與變更管理 | 發布函令 | 不定期 |
| | l 廢水排放與管理 | | |
| | l 廢棄物管理 | 外部公文 | 不定期 |
| | l 水資源管理 | | |
| | l 災害預防與緊急應變 | | |
| | l 危害物質 / 危險品管理 | 現場查核 | 不定期 |
| | l 機械設備安全管理 | 法規公聽會 | 不定期 |
| | l 溫室氣體管理 | | |
| l 綠能認購與能源管理 | | | |

▼ 利害關係人關注議題及溝通結果

| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通情形 |
|-------|---------|---|
| 員工 | 人才招募與留才 | <ol style="list-style-type: none"> 積極參與校園就業博覽會及在地就業服務站徵才活動，並優先錄取本地鄉親以回饋地方。 深化產學合作，與大專院校攜手共創雙贏局面，為學子開啟半導體產業職涯之門，並提供完善的薪酬福利與實習留任獎金。 研發替代役合作，配合政府專案，為產業注入研發人才，與職場無縫接軌的兵役生活。 預聘專案推行，與大專院校碩士班學士班合作，提前綁定碩士 / 學士班學生，畢業即接軌產業。 持續與政府機關合作，將優秀人才引進苗栗，並照顧弱勢人員，以達善盡企業社會責任。 公司設有小天使及輔導員制度，定時關懷新人學習狀況與適時提供幫助。 公司設計良好的薪酬制度，每年視公司營運及盈餘狀況，進行調薪、發放分紅、三節獎金、激勵獎金…等。 提供多元的溝通管道，提高員工滿意度。 |
| | 招募留任機制 | <ol style="list-style-type: none"> 簡化招募流程，提升應徵者與新進員工的到職、融入體驗。 加強職缺資訊透明與公司形象經營，讓新進員工更快適應。 |
| | 培訓發展 | <p>2024 年召開 2 次【教育訓練委員會】，與各事業處教育訓練委員討論教育訓練議題，檢視人才培育與訓練課程規劃。</p> <ol style="list-style-type: none"> 定期檢視組織發展需求，制定年度培訓計畫，除培訓基礎工程師外，亦提供高階主管管理課程，提供同仁更全面、更多元化的教育訓練內容。 因應近年政府宣導議題及指引（例如：性騷擾與職場不法侵害等），定期進行全廠與主管教育訓練宣導。 強化同仁半導體相關知識與技能，開辦電子與測試相關課程，與產業工作內容產生強連結，提升訓練實用性。 |
| | 溝通機制 | <ol style="list-style-type: none"> 公司定期舉辦各類座談會，以增進高階主管與同仁面對面溝通機會。2024 年共辦理 18 場座談會，參與同仁提問問題，由高階主管即時回覆，並於會後追蹤問題，簽呈會議記錄，處理率達 100%。 提供線上留言板，由權責單位及時處理與回覆，處理率達 100%。 提供意見箱，員工可反映意見，針對問題積極改善，處理率達 100%。 |
| 員工 | 多元化員工活動 | <p>2024 年每季召開一次福委會，與福委會委員討論年度活動規劃：</p> <ol style="list-style-type: none"> 為促進員工之間團隊合作精神與部門凝聚力，每月辦理各項多元化活動（例如：球類競賽、機甲車大賽、飛鏢大賽等趣味競賽） 為讓員工達到工作與生活平衡，辦理豐富活動邀請員工攜帶親友共襄盛舉（例如：家庭日、電影欣賞等） |
| | 獎勵表揚 | <ol style="list-style-type: none"> 感謝多年為公司認真努力付出的員工，公司每半年提供 5 年、10 年、25 年資深同仁獎勵。 公司每年進行各單位模範同仁選拔，並公告表揚，促進同仁之間互相激勵與學習。 |

| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通情形 |
|-------|-------------------------------------|--|
| 員工 | 關愛女性職工 | <ol style="list-style-type: none"> 廠區設有哺乳室、為女性員工建立舒適的集乳環境。 製作懷孕員工專用臂章，加強母性懷孕員工於作業區域辨識度，並提供愛心車位，提升保護機制。 2024 年度辦理 2 場次女性防癌篩檢活動，共計有 111 人次參與活動。 |
| | 健康促進 | <ol style="list-style-type: none"> 依據法規安排急救人員初訓與複訓計畫，急救人員編制符合法規要求。 辦理健康系列講座，主題包含慢性疾病、癌症預防與代謝症候群等，共計 1246 人次參與。 2024 年獲獎衛生福利部 國民健康署健康職場認證標章。 |
| | 職業安全 | <ol style="list-style-type: none"> 每年持續進行作業人員風險評估，持續推動改善。 持續推動健康促進活動，保持員工身心健康。 定期辦理員工健康檢查，實施健康分級管理。 鑑別高風險族群，安排職業專科醫師評估，提供衛教與醫療協助。 |
| 客戶 | 災害預防與緊急應變 | <ol style="list-style-type: none"> 推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。 制定與執行年度安全衛生教育訓練計畫。 定期執行現場安全衛生巡檢並進行異常矯正。 建構營運持續管理系統，讓風險管控、緊急應變到災後復原順利到位，降低危害衝擊程度。 |
| 投資人 | 營運及財務狀況 | <ol style="list-style-type: none"> 按季接受國內外法人邀請參加法人說明會，向投資法人說明本公司最新之經營概況。 透過公開資訊觀測站公開相關營運資料。 |
| 供應商 | 責任商業聯盟行為準則承諾書 / RMI_CMRT & RMI_EMRT | 京元電子供應商均需簽署「責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct) 承諾書」，承諾確實遵守 RBA 行為準則及京元供應商行為準則，並承諾其礦產源自符合 RMI 認可的冶煉廠和精煉廠。供應商需完成 CMRT(衝突礦物報告模板) 及 EMRT(擴展礦物報告模板)，透過 CMRT 及 EMRT 收集與報告衝突礦物的相關信息。 |
| | 簽署保證函 | 要求供應商可符合國際有害物質法規 / 客戶要求。 |
| | 實地審查 | 確認供應商製程能力 / 品質 / ESG 相關管理，有無達到 KYEC 要求。 |
| 承攬商 | 評核 | 依供應商的品質、價格成本、交期、服務水準、供貨能力與技術支援等因數納入評鑑項目。 |
| | 廠區安全衛生作業要求 | 進行承攬商入廠前安全衛生教育訓練，每月召開承攬商協議會進行進場規範宣導與告知。 |
| | 環安衛法規遵循 | 指派人員參加法規宣導會，每月定期進行環安衛法規符合性鑑別。 |

| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通情形 |
|-------|-----------|--|
| 社區 | 產學合作 | 1. 與全國各大專院校攜手產學合作，提供學生兼顧完成學業及經濟獨立之機會。 2. 持續開拓新產學合作學校，提供在學學生多元的實習機會。 3. 藉由與學校合作公益活動，深根校園，提供學生多元職涯發展契機。 4. 設計小天使制度，穩定學生報到後之工作狀況，並定期以座談會模式關懷學生、給予發聲機會。 |
| | 社區關懷 | 公司積極參與社區關懷和履行社會責任，協助社區環境清掃維護 (每月 2 次)、贊助里民活動 (共 3 次)。 |
| 政府機關 | 教育訓練品質 | 申請外部機構職能導向課程任 (ICAP)，持續盤點各項職能職務知識與技能，優化訓練內涵，確保訓練品質及符合產業需求。 |
| | 災害預防與緊急應變 | 1. 參加竹南頭份工業區及銅鑼科學園區區域聯防組織，強化應變能力，並降低災害損失。 2. 建構廠區內化學品、危險品及救災資訊，災害發生時能有效掌控現場。 3. 定期辦理緊急應變演練並搭配轄區消防單位辦理大型疏散搶救演練。 |
| | 廢棄物管理 | 1. 依法核備廢棄物清理計畫書，設置專責人員，並定期進行廢棄物進出廠申報管制。 2. 持續鑑別廠內可採回收再利用處理之廢棄物，提升回收再利用率並降低廢棄物焚化率。 |
| | 廢水管理 | 1. 廢水回收與處理設備設置專責人員進行操作與管理，持續提升製程廢水回收再利用率。 2. 遵守國內外環保法規要求，取得水汙染防治許可證，定期進行廢水查核與申報，確認排放數據是否符合放流水標準。 |
| | 溫室氣體管理 | 1. 依法每年登錄各廠溫室氣體盤查結果至環境部平臺。 2. 持續推動各項溫室氣體排放減量措施，並藉由參考國內外減量方法學尋找溫室氣體減量之機會。 |
| | 能源管理 | 1. 每年持續推動節能專案，並將成果申報於能源署。 2. 持續擴大再生能源使用並訂定短中長期目標，並規劃於各廠屋頂設置太陽能發電系統 |

註：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節。



1.2 重大議題鑑別

1.2.1 重大議題評估流程

● 重大議題評估流程

京元集團由永續發展委員會每年依據本集團的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，參考 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會，由董事會決議當期關鍵永續議題。詳細評估流程如下：



Step 1. 鑑別關鍵議題

- (1) 歸納產業屬性：盤點本集團之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本集團相關之所有產業屬性。
- (2) 辨識永續議題：本集團除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準（GRI 主題標準、TCFD 及 SASB 半導體業行業準則等）、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本集團相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 22 項永續議題。

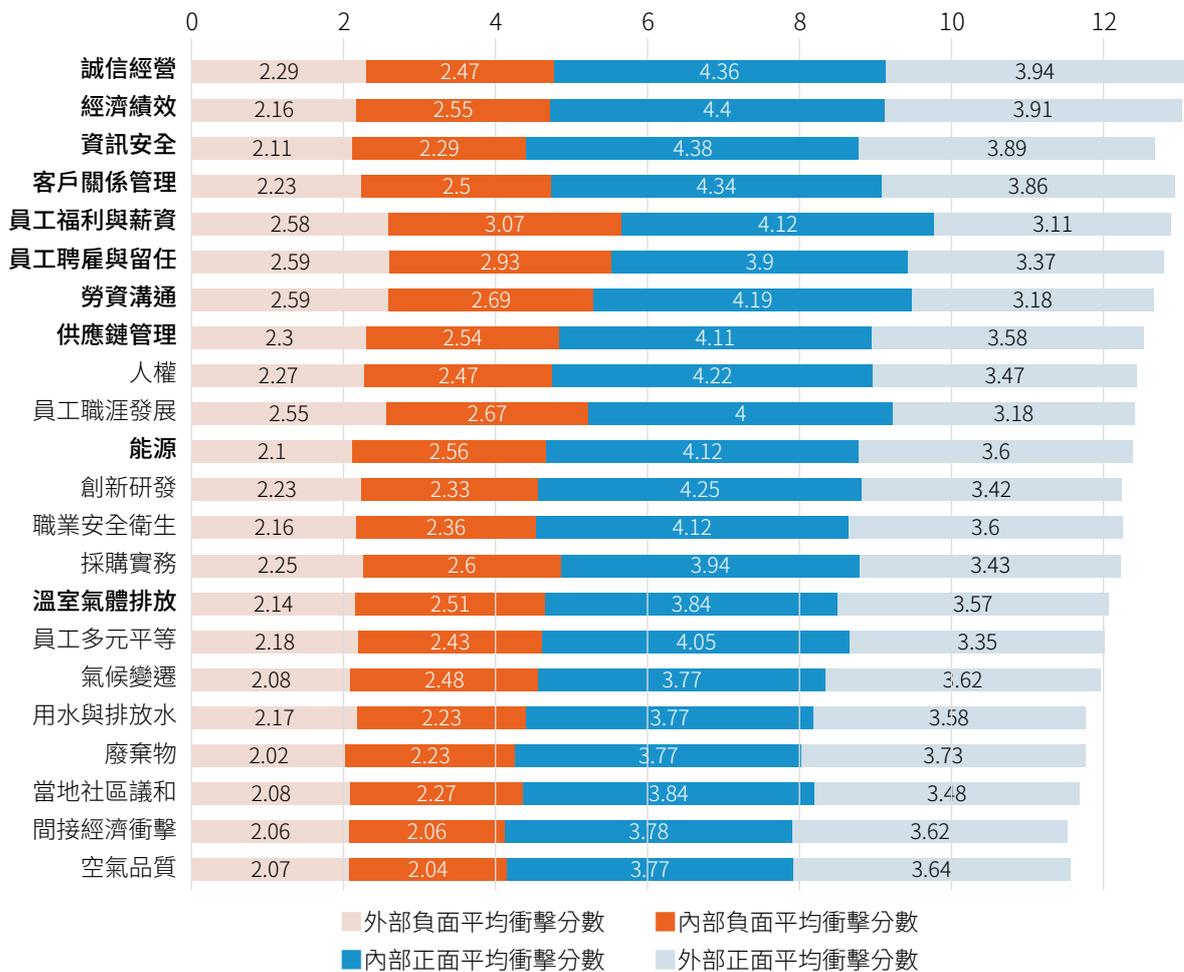


Step 2. 決定重大議題

我們發放問卷予本集團高階主管與永續發展委員會委員及外部利害關係人填答，綜合評比各項永續議題的正負面衝擊程度，內部人員評估對公司營運的影響、外部利害關係人評估對環境、社會、人權（人）的影響，評估面向包括：

- (1) 正面及負面影響：回應本集團於各項議題的管理策略與作為，以及對公司營運或利害關係人造成的正、負面影響。
- (2) 衝擊程度大小：依照對公司營運或利害關係人造成影響的大小、發生機率或頻率、影響波及的範圍、負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。

2024 年度共計回收 695 份問卷，排除無效問卷後，有效問卷達 540 份，內外部分別為 58 份與 482 份。計算出各議題對於公司內部及外部利害關係人的正負面衝擊分數後，我們按照各議題衝擊總分由大至小排序，由永續發展委員會設定以「總分前三分之一」作為重大性門檻，篩選出本期 8 項重大議題。另考量能源與溫室氣體排放亦為本集團及半導體業應加強重視的議題，故將此二項議題納入重大議題管理，2024 年度最終共計為 10 項重大議題。



Step 3. 重大議題資訊報導

由永續發展委員會判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由永續發展委員會再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。



Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

1.2.2 重大議題列表

● 重大議題管理策略

本公司董事會為京元集團重大議題管理的最高決議及監督單位，指派永續發展委員會負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年與永續發展委員會至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

● 2024 年重大議題列表

| 重大議題 | 對應之 GRI 主題 | 報告書對應章節 | |
|---------|----------------------------|---------------|------------|
| 經濟績效 | GRI 201-1、201-3 | 2.2 經濟績效 | |
| 誠信經營 | GRI 3-3、205-2、206-1 | 2.3 誠信經營 | |
| 資訊安全 | GRI 418-1 | 2.5 資訊安全 | |
| 供應鏈管理 | GRI 308-2、407-1、414-2 | 3.2 供應鏈管理 | |
| 客戶關係管理 | GRI 3-3 | 3.3 客戶關係管理 | |
| 能源 | GRI 302-1、302-3、302-4 | 4.1 能源管理 | |
| 溫室氣體排放 | GRI 305-1~305-5 | 4.2 溫室氣體排放與管理 | |
| 員工聘僱與留任 | GRI 3-3、401-1 | 5.1 人力資本 | 5.1.2 人才招募 |
| 勞資溝通 | GRI 3-3 | 5.1 人力資本 | 5.1.4 勞資溝通 |
| 員工福利與薪資 | GRI 2-21、405-2、401-2、201-3 | 5.2 薪酬與福利 | 5.2.1 平等薪酬 |

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

● 近二年重大議題比較

與 2023 年度重大議題鑑別結果相比，本年度由於利害關係人的關注程度變化新增了員工福利與薪資和勞資溝通 2 項議題，取代了 2023 年的員工職涯發展及員工多元平等 2 項議題，其餘 8 項則相同。

1.2.3 利害關係人申訴與補救機制

京元集團建立一套具備透明性、公正性與保密性的申訴與補救機制，確保所有利害關係人（如員工、供應商、客戶、社區…等）之聲音能被充分聆聽與妥善處理，並及時補救公司營運中可能造成的負面影響。

申訴管道

- 申訴專線電話：037-595666#128182、#128005
- 申訴專用傳真：037-595168
- 申訴專用信箱：8160
- 京元官網：商業行為與道德舉報系統
- 員工留言板
- 實體申訴信箱

申訴處理流程



申訴與舉報匿名原則

- 申訴人可選擇匿名，所有案件均依保密原則處理，嚴禁報復或歧視行為。

補救措施類型

- 財務或非財務補償（如薪資補發、損失賠償）
- 營運流程或制度修正
- 教育訓練與人員懲處
- 政策修訂與管理強化

機制監督與揭露

- 重大案件將提報永續發展委員會審議。公司每年彙整申訴統計與改善結果，揭露於永續報告書中，並遵守保護個資與商業機密之原則。

2024 年度無重大申訴案件。

CHAPTER

2

公司治理

2.1 治理結構

2.1.1 董事會

● 公司組織架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會、審計委員會及永續發展委員會等功能性委員會，分別監督董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。

● 董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任九人（含獨立董事三人），董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 9 位董事（含 3 位獨立董事）組成，皆為 51 歲（含）以上男性。

為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依證券交易法第二十六條之三第八項及「公開發行公司董事會議事辦法」規定訂定本公司董事會議事規範，以資遵循。本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 9 次董事常會，平均出席率為 97.5%。各董事出席情形與議案內容請詳本公司 2024 年年報第 19 頁。

2024 年累積召開
董事常會

9
次

平均出席率

97.5%

▼ 董事會成員列表 (本屆董事會任期：2023年5月30日至2026年5月29日)

| 職稱 | 任期 | 姓名 | 性別 | 年齡 | 兼任本公司職務 | 兼任其他公司重要職位 | 功能性委員會 | | |
|------|----|--------------------|----|----------|----------|--|--------|-------|--------|
| | | | | | | | 審計委員會 | 薪酬委員會 | ESG委員會 |
| 董事長 | 29 | 李金恭 | 男性 | 51歲(含)以上 | - | KYEC Investment International Co.,Ltd. 董事長 KYEC Technology Management Co.,Ltd. 董事長 KYEC Microelectronics Co., Ltd. 董事長 | | | |
| 副董事長 | 26 | 謝其俊 | 男性 | 51歲(含)以上 | - | 醫師 | | | V |
| 董事 | 17 | 陳冠華 | 男性 | 51歲(含)以上 | - | 威健實業(股)公司董事 | | | |
| 董事 | 14 | 劉高育 | 男性 | 51歲(含)以上 | - | 良承工程(股)公司董事長 吉澤建設開發(股)公司董事長 | | | |
| 董事 | 1 | 張高薰 | 男性 | 51歲(含)以上 | 擔任本公司總經理 | KYEC USA Corp. 董事長 KYEC SINGAPORE PTE. LTD. 董事長 KYEC JAPAN K.K. 董事長 | | | V |
| 法人董事 | 8 | 焱元投資(股)公司 (洪炳坤) | 男性 | 51歲(含)以上 | - | - | | | |
| 獨立董事 | 8 | 黃達業 | 男性 | 51歲(含)以上 | - | 麥波特企業(股)公司董事長 財團法人財經立法促進院董事長兼院長 浙江大學 ZIBS 中國銀行業研究中心共同主任 | V | V | |

| 職稱 | 任期 | 姓名 | 性別 | 年齡 | 兼任本公司職務 | 兼任其他公司重要職位 | 功能性委員會 | | |
|------|----|-----|----|----------|---------|---|--------|-------|--------|
| | | | | | | | 審計委員會 | 薪酬委員會 | ESG委員會 |
| 獨立董事 | 5 | 王修銘 | 男性 | 51歲(含)以上 | - | 麗升能源科技(股)公司薪酬委員會委員 銘星創意管理顧問有限公司董事長 菱光科技(股)公司獨立董事 永崴投資控股(股)公司董事 | √ | √ | |
| 獨立董事 | 17 | 沈熙哲 | 男性 | 51歲(含)以上 | - | 創巨美語補習班負責人 | | | √ |

註 1：董事長未兼任公司總經理之職務。

註 2：本表揭露 2024 年年底在任之董事會成員。

註 3：沈熙哲獨立董事於民國 91 年 5 月 7 日至 106 年 6 月 8 日曾任本公司獨立董事，民國 112 年 5 月 30 日起就任獨立董事迄今。

▼ 董事專業能力與經驗分布

| 職稱 | 姓名 | 董事專業能力與經驗分布 | | | | | | | | | | | |
|------|----------------|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | | 領導決策 | 經營管理 | 財會法律 | 產業知識 | 產業技術 | 市場行銷 | 業務開發 | 資訊科技 | 風險管理 | 環境永續 | 社會參與 | 供應鏈管理 |
| 董事長 | 李金恭 | √ | √ | | √ | √ | | | | | √ | | |
| 副董事長 | 謝其俊 | √ | √ | | √ | √ | | | | √ | √ | | |
| 董事 | 陳冠華 | √ | √ | √ | √ | √ | | | | √ | | | |
| 董事 | 劉高育 | √ | √ | | √ | √ | | | | √ | | | |
| 董事 | 張高薰 | √ | √ | | √ | √ | | √ | | √ | √ | | |
| 法人董事 | 焱元投資(股)公司(洪炳坤) | √ | √ | √ | √ | √ | | | | √ | | | |
| 獨立董事 | 黃達業 | √ | √ | √ | √ | √ | | | | √ | | | |
| 獨立董事 | 王修銘 | √ | √ | | √ | √ | | | | √ | | | |
| 獨立董事 | 沈熙哲 | √ | √ | √ | √ | √ | | | | √ | √ | | |

● 董事進修

本公司每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程、論壇會議，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2024 年累積參與 78 小時、24 次之進修課程、重大議題論壇會議參與。2024 年各董事進修項目請詳本公司 2024 年年報第 65 頁。

● 董事及高階主管薪酬結構

本公司董事薪酬包含現金報酬 (固定)、董事酬勞 (變動)、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，本公司 2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報第 17 頁。本年度董事酬勞於 2025 年 5 月 27 日提報股東會決議通過。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。

目前本公司董事及高階經理人之薪資報酬尚未與 ESG 相關績效評估連結，未來將朝此方向進行。

● 董事會績效評估

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會 (含審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會) 及個別董事成員之自我績效評估。

▼ 績效評估內容

| 董事會 | 個別董事成員 | 功能性委員會 (含審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會) |
|--|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制 |

▼ 2024 年評估結果

| 評估週期 | 評估日期 | 評估方式 | 評估範圍 | 評估結果 (滿分 5 分) |
|------|------------------------------------|---|---------|---------------|
| 每年一次 | 2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日 | 董事會、董事會成員及 功能性委員會 (含審計委 員會、薪資報酬委員會 及永續發展委員會) 之自 我績效評估 | 董事會整體績效 | 平均 4.64 分 |
| | | | 個別董事成員 | 平均 4.85 分 |
| | | | 審計委員會 | 平均 5.00 分 |
| | | | 薪資報酬委員會 | 平均 4.75 分 |
| | | | 永續發展委員會 | 平均 5.00 分 |

註：績效評估詳細資訊請詳本公司 2024 年年報第 20 頁。

● 利益衝突管理

本公司董事會議事規範、審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

- 2024 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考本公司 2024 年年報第 108 頁。
此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由內部稽核單位監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2024 年底止，本公司並未發生重大利益衝突事件。
- 公司治理相關公司章程、守則等資料，請參閱公司官網：
<https://www.kyec.com.tw/zh-tw/lr/Company>

本公司已建立內部通報與監控機制，將影響營運發展或公司聲譽之重大事件列為永續治理之關注重點，並透過董事會及各功能性委員會定期掌握關鍵風險事件，以確保事件能有效控管並落實改善，本公司針對關鍵重大事件之溝通方式及 2024 年執行情形列示如下表，亦可參考京元電子於公開資訊觀測站發布之重大訊息或 2024 年年報第 67 頁至第 68 頁。

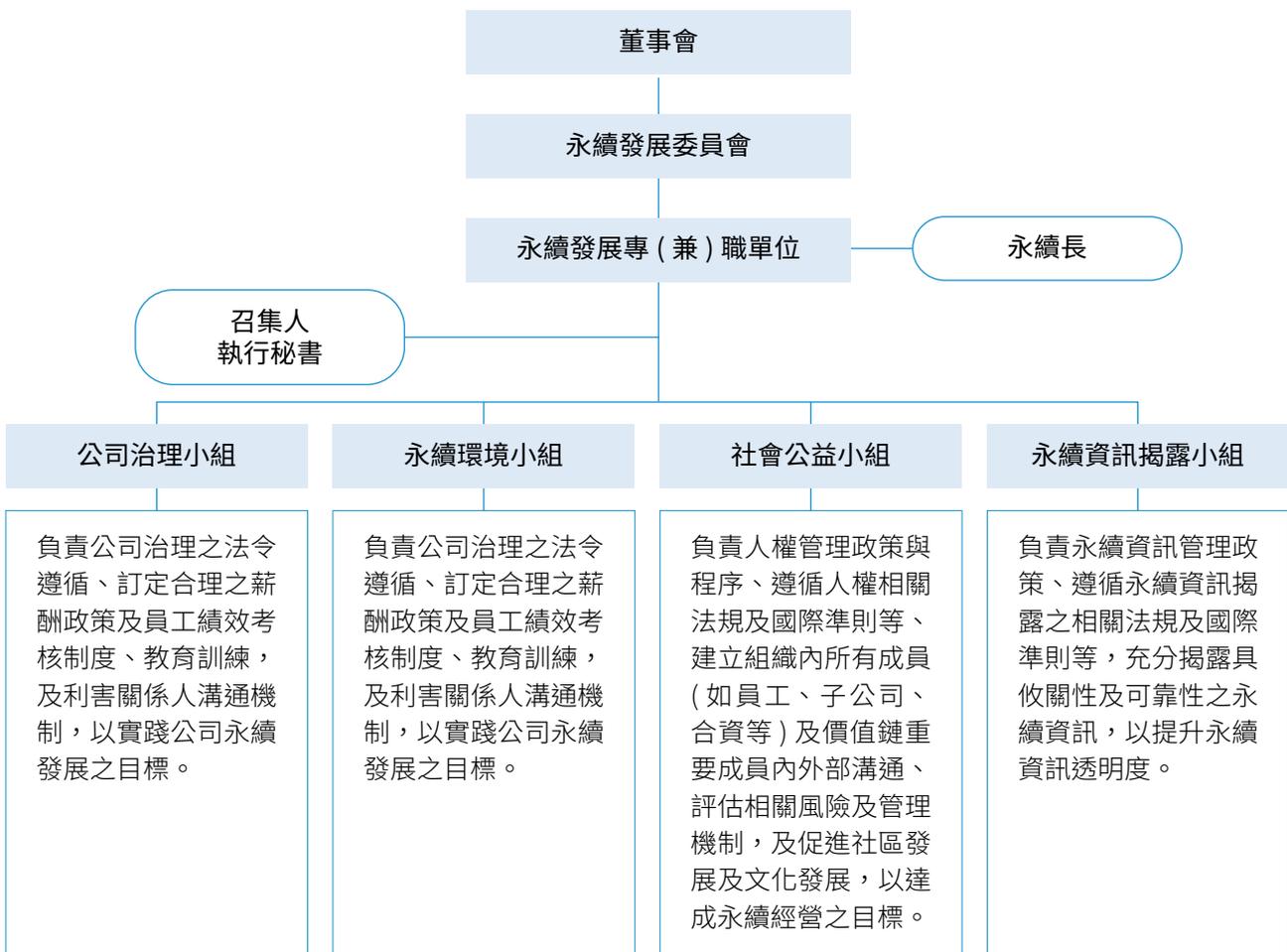
| 事件項目 | 說明 | 溝通方式與頻率 | 2024 年執行情形 |
|------|--|---------------|----------------|
| 誠信經營 | 包含是否發生具名舉報性質之事件：舞弊、內部人違規及是否遭主管機關重大裁罰等。 | 詳見第 15 至 19 頁 | 未發生檢舉事件或重大裁罰事件 |
| 資安事件 | 包含客戶資料外洩、惡意入侵或其他造成資訊安全風險之事件 | 詳見第 52 頁 | 無發生資安事件 |

2.1.2 功能性委員會

● 永續發展委員會

本公司為落實公司永續發展、健全公司治理制度、強化董事會對環境保護、社會責任及公司治理之監督功能，並建立良好之功能性委員會治理制度，京元於董事會下設立『永續發展委員會』，訂定永續發展委員會組織規程，現任委員為謝其俊副董事長、張高薰董事及沈熙哲獨立董事，負責公司永續發展相關事務，並由謝其俊副董事長為召集人。下轄「公司治理小組」、「永續環境小組」、「社會公益小組」、「永續資訊揭露小組」，負責協助董事會擬定永續發展政策、制度或相關管理方針，規劃永續事務以與國際接軌並符合應遵循的法規，由永續長或永續長所指定者每年至少一次向董事會進行 ESG 相關策略與執行成效報告，並依金管會規定每季向董事會報告「永續發展路徑圖」之規劃與進度。本公司永續發展委員會組織規程請參考本公司網站。

京元電子永續發展推動任務編組



● 薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共 4 人，其 3 人為獨立董事，1 人為諮詢委員，符合法規要求之獨立性，任期為 2023 年 6 月 12 日至 2026 年 5 月 29 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估董事及經理人之薪酬制度與標準。薪酬委員會應每年至少召開二次，2024 年共召開 4 次會議，成員出席率為 100%。

● 審計委員會

本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期為 2023 年 5 月 30 日至 2026 年 5 月 29 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2024 年共召開 7 次會議，成員出席率為 100%。審計委員會執行情形請詳本公司 2024 年年報第 22 頁。



2.2 經濟績效

● 重大議題管理方針：經濟績效

對應 GRI 指標：201-1

| | | | |
|------------|--|---|--|
| 衝擊說明 | 經濟績效是公司營運的核心要務，追求最大利潤亦是公司持續努力的目標，持續創新營收，滿足利害關係人期望，歸屬，正面實際衝擊。 | | |
| 權責單位 | 財會中心 | | |
| 管理行動 | <ul style="list-style-type: none"> 制定財務相關之規章：規劃及執行資金、轉投資、股務、稅務及會計等業務 設立審計委員會：制定審計委員會組織規程，落實公司治理之推動及行使公司法規定之職權，每季至少召開 1 次會議 | | |
| 追蹤行動有效性的流程 | <ul style="list-style-type: none"> 透過季報檢視營運現況及獲利是否成長，並隨時關注客戶發展。 定期向股東與投資人報告財務績效並接受檢視。 | | |
| 管理目標 | <ul style="list-style-type: none"> 短期目標 全面控管直接與間接材料零配件等變動成本。 | <ul style="list-style-type: none"> 中期目標 推動多項智能工廠改善方案，包括工廠自働化、智能製造、簡化流程、提升生產效率，優化工廠體質；持續調整機台產能利用率，並針對重要產品進行交期縮短專案。 | <ul style="list-style-type: none"> 長期目標 自行開發測試機台 (Tester) 及預燒爐 (Burn-in Ovens)，以強化製造供應鏈對客戶的核心價值。 |
| 2024 年達成情形 | <ul style="list-style-type: none"> 合併營收為新台幣 367.93 億元 每股盈餘為新台幣 6.36 元 | | |

合併營收為新台幣 **367.93 億元**

每股盈餘為新台幣 **6.36 元**



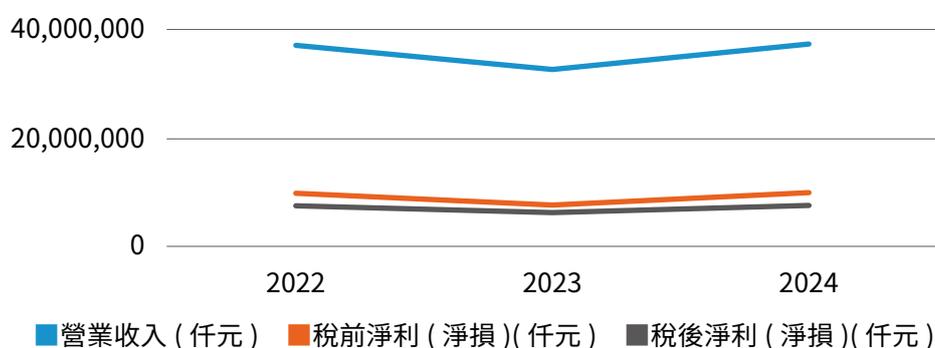
2.2.1 經濟價值

2024 年，本公司合併營收為 36,793 仟元，較 2023 年下降 10.2%；合併稅後淨利 8,095 仟元，稅後每股盈餘 6.36 元。2024 年 12 月份，AI 和 HPC 產品營收占比約達 25%，先進製程產品合計營收占比更達 33%。另外，在獲利能力上，雖然半導體景氣回升慢，但 AI 高效能晶片測試需求的嘉惠下，資產報酬率為 10.64%，較前一年度多了 1.78%；股東權益報酬率為 19.11%，較前一年度增加 3.47%；純益率為 22.00%，較前一年度提高 3.79%；每股盈餘為 6.36 元，較前一年度增長 1.58 元。財務收支及獲利結果符合產業水平。

▼ 京元集團合併財務績效

| 項目 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------------|------------|------------|
| 營業收入 (仟元) | 36,781,996 | 33,025,307 | 36,792,561 |
| 稅前淨利 (淨損)(仟元) | 8,966,026 | 7,483,919 | 10,344,687 |
| 稅後淨利 (淨損)(仟元) | 6,982,090 | 6,016,370 | 8,095,286 |
| 每股盈餘 (虧損)(元) | 5.59 | 4.78 | 6.36 |
| 現金股利 (元 / 股) | 3.5 | 3.2 | 4.00 |

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額 (2024 年度之分配數經 2025 年 5 月 27 日股東會決議通過)。

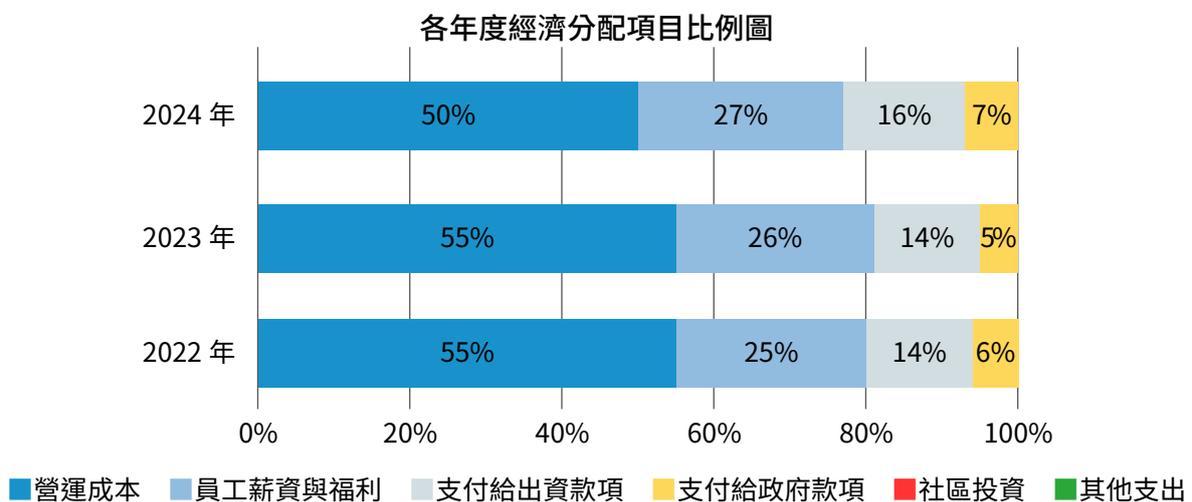


本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入 (營業收入及營業外收入) 共計 37,770 仟元，分配之總金額為 34,563 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本 (49.7%)、員工薪資與福利 (26.5%)、支付給出資人款項 (15.8%)。

▼ 近三年產生及分配的經濟價值 (單位：仟元)

| 經濟價值 | 項目 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|
| 直接經濟收入 | 營業收入淨額 | 36,781,996 | 33,025,307 | 36,792,561 |
| | 金融投資收入 | 150,228 | 233,731 | 240,906 |
| | 資產銷售收入 | 58,161 | 78,514 | 156,697 |
| | 權利金收入 | 0 | 0 | 0 |
| | 取得政府補助款 | 78,548 | 150,618 | 267,713 |
| | 其他收入 | 195,182 | 351,548 | 310,709 |
| 產生的直接經濟價值 | | 37,264,115 | 33,839,718 | 37,770,000 |
| 經濟分配 | 營運成本 | 19,020,472 | 17,434,094 | 17,175,285 |
| | 員工薪資與福利 | 8,506,539 | 8,106,478 | 9,162,263 |
| | 支付給出資人款項 | 4,834,634 | 4,602,535 | 5,452,034 |
| | 支付給政府款項 | 2,073,231 | 1,587,345 | 2,384,101 |
| | 社區投資 | 860 | 1,410 | 1,858 |
| | 其他支出 | 125,897 | 4,271 | 388,361 |
| 分配的經濟價值 | | 34,561,633 | 31,736,133 | 34,563,000 |
| 保留的經濟價值 | | 2,702,482 | 2,103,585 | 3,207,000 |

註：保留的經濟價值 = 產生的直接經濟價值 - 分配的經濟價值。



2.3 誠信經營

● 重大議題管理方針：誠信經營

對應 GRI 指標：205

| | | |
|-------------|---|---|
| 衝擊說明 | 內部職場行為若符合商業道德、社會期待及法律規範，恪守公平交易、反貪腐相關之政策，除公司可免於被裁罰風險，提升品牌形象，也有益於維持市場平衡。 | |
| 制定或依循之政策或承諾 | 權責單位 | <ul style="list-style-type: none"> 內部規範 公司治理守則 道德行為準則 誠信經營守則 誠信經營作業程序及行為指南 企業社會責任實務守則 政府規範 上市上櫃公司誠信經營守則 |
| 管理行動 | <ul style="list-style-type: none"> 落實誠信經營教育訓練。 官網設置「違反商業行為與道德舉報系統」專區 (https://www.kyec.com.tw/zh-tw/lr/Company) 內部稽核人員定時進行查核，以確保各項制度之設計及執行持續有效。 | |
| 追蹤行動有效性的流程 | <ul style="list-style-type: none"> 誠信經營教育訓練課程參與人數。 定期追蹤國內外法規趨勢與變化，並配合法令修訂。 | |
| 管理目標 | <ul style="list-style-type: none"> 無重大違法情事。 誠信經營課程完訓率 100%。 定期董事會績效評估。 | |
| 2024 年達成情形 | <ul style="list-style-type: none"> 無不誠信、貪腐或違反競爭行為之情事發生。 舉辦誠信經營教育訓練課程時數和人數分別為 3,994 小時及 10,911 人。 完成董事會績效評估。 | |

2.3.1 誠信經營

● 誠信經營規範

本公司依循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 規範、「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

誠信經營作業程序及行為指南公布於公司官網，詳見：

<https://www.kyec.com.tw/zh-tw/Ir/Company>

反貪腐及反競爭行為相關規範可參考本公司《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》等文件，京元集團截至 2024 年止均無發生貪腐、均無違反競爭行為及托拉斯與壟斷相關法律之情事，我們將持續實施上述管理措施，降低潛在風險及避免負面事件之發生。

● 利害關係人溝通與預防

為確保京元集團的所有活動都必須遵守其所在地的法律法規，以承擔應有的社會和環境責任，管理階層對於所有舉報之關切之事或違規行為經查證屬實時，方採取適當之行動，塑造一個誠實、公正及信任的公司文化。

京元集團實施一系列措施及管理機制，藉以預防不誠信行為之發生。本公司 100% 落實誠信經營政策文件簽署，所有員工到職到日皆必須簽署競業禁止切結書。另不定期舉辦訓練課程，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，使董事及員工瞭解誠信經營理念。2024 年全體董事皆完成內線交易及誠信經營之教育宣導，全體員工共計 10,911 人亦完成各式法治教育訓練、內線交易宣導等課程，共計 3,994 小時。

所有供應商需簽署責任商業聯盟行為準則承諾書 (RBA Code of Conduct) 及供應商廉潔守則，本公司亦會透過每年的供應商大會進行相關宣導，2024 年採線上方式進行，總計共 66 家關鍵供應商與會，占關鍵供應商比例 100%。

| 身分 | 時間點 | 須簽署文件 | 簽署比例 |
|-----|-----------|---|------|
| 工作者 | 新進 / 在職員工 | 到職當日 | 100% |
| | | 1. 蒐集、處理及利用個人資料告知書 2. 聘僱協議書 3. 競業禁止與保密切結書 | |

▼按員工類型和地區分類之誠信經營課程完訓人數與比例

| 國家 | 項目 | 員工類型 | | | | 總人數 |
|----|--------|------|------|------|------|-------|
| | | 主管人員 | 工程人員 | 行政人員 | 技術人員 | |
| 台灣 | 受訓人數總計 | 608 | 2658 | 301 | 4584 | 8151 |
| | 應訓人數總計 | 608 | 2658 | 301 | 4584 | 8151 |
| | 總受訓率 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 中國 | 受訓人數總計 | 178 | 1010 | 138 | 1434 | 2760 |
| | 應訓人數總計 | 178 | 1010 | 138 | 1434 | 2760 |
| | 總受訓率 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 合計 | 受訓人數總計 | 786 | 3668 | 439 | 6018 | 10911 |
| | 應訓人數總計 | 786 | 3668 | 439 | 6018 | 10911 |
| | 總受訓率 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

● 檢舉申訴機制

京元集團秉持誠信之原則及遵守專業標準之行為，為落實本集團「商業行為與職業道德規範」，建立完善申訴與舉報管理機制，絕不允許任何貪汙舞弊或違反道德與誠信之行為。

如果任何人員發現本集團有任何違反、疑似違反或可能導致違反誠信經營或競爭之商業行為時，依據本集團申訴與舉報管理程序，內部員工可透過專線電話、專用傳真或電子信箱進行申訴；外部人員可由公司官網「違反商業行為與道德舉報系統」提出檢舉申訴，如經調查後發現，被檢舉人確有違反法令或本公司誠信經營政策與規定者，實施相對應之懲處措施，內部員工將依人員獎懲辦法進行懲處，外部人員將終止商業行為。

2.3.2 法規遵循

本年度共發生 3 起違反法規事件，包括環境面 2 件及社會面 1 件，皆非屬重大違規事件（單一事件罰鍰金額新台幣 100 萬元以上或由本公司正式發布違規重訊者視為重大違規事件），已按規定繳納罰鍰及指示修正。

| | 違反類別 | 違反領域 | 違反項目 | 件數 | 因應改善 |
|------|------|------|------|----|--|
| 2024 | 政府法規 | 環境面 | 空污 | 2 | 完成車輛檢驗並日後依法規辦理。 |
| | 政府法規 | 社會面 | 勞雇勞資 | 1 | 針對員工停留廠區未申報加班者，開發「考勤回覆系統」，以確認員工停留廠區原因，並提醒員工申報加班。 |

▼ 近二年繳納罰鍰情形

| 年度 | 2023 | 2024 |
|----------------|---------|--------|
| 繳納當年度發生之違規事件罰鍰 | 750,000 | 21,000 |

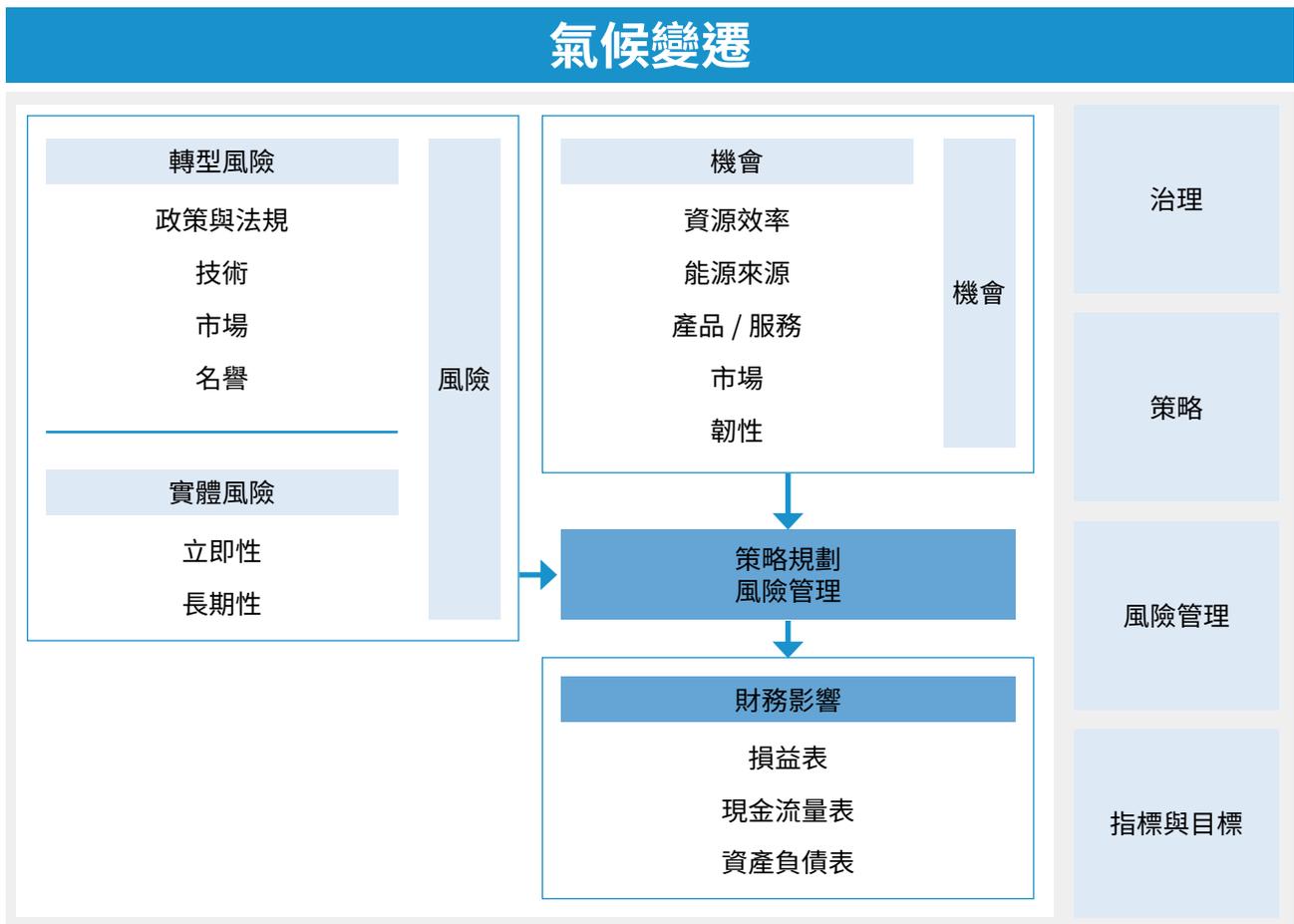


2.4 氣候變遷

2.4.1 氣候變遷管理

本公司參考國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board , FSB) 發布之氣候相關財務資訊揭露建議書 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures , TCFD), 依照『治理』、『因應策略』、『風險類型』、『指標說明』等揭露框架，做風險與機會之分析，並研擬相對應的因應措施。

京元 (KYEC) 於 2023 年導入 TCFD 風險管理架構，本公司希望能透過 TCFD 架構釐清氣候變遷對於本公司的財務風險與可能的潛在機會。



● 氣候變遷治理

董事會的監督與管理階層的角色

為確保企業永續發展的規劃與執行，京元電子設立「永續發展委員會」，主任委員由行政中心最高主管 總經理擔任，分設公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組、永續資訊揭露小組等組別，責成相關部門及代表執行各項行動方案。ESG 委員會除定期檢視專案推動績效與達標情形，每月向總經理呈報執行成果及未來的工作計劃。

京元電子自 2024 年增設了永續發展小組，隨即按計畫及組織展開與執行利害關係人關注之 ESG 相關重要議題」

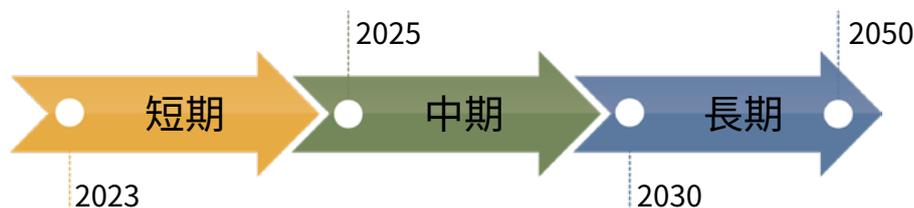
永續發展小組 召集人由副總經理擔任，指導 ESG 團隊逐年積極投入相關專案而獲致相當的成效，諸如 CDP(碳揭露專案)、TCFD(氣候相關財務揭露)、人權管理和供應鏈管理等。

為落實公司治理並提升董事會功能，依據京元電子「董事會績效評估辦法」執行了 2022 年董事會績效評估，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會。當年度也持續協助安排董事進修氣候變遷相關課程，全體董事累計進修 35 小時，另透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範，而各功能性委員會成員皆能了解各自之職權範圍，在實務運作上更充分發揮其應有之功能。

● 氣候變遷策略

鑑別的氣候相關風險與機會

1. 氣候風險與機會議題清單：參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 以及國際能源總署 (International Energy Agency, IEA)，所提出之科學報告，以全面掌握未來氣候變遷可能造成之轉型風險、實體風險與機會；此外，同時參考國內外同業之氣候變遷風險與機會辨識結果，並配合公司溫室氣體減量目標與再生能源目標，評估各時間長度下可能遭遇之轉型風險、實體風險以及機會等議題，以建立京元電子氣候風險與機會議題清單。
2. 時間長度：



| | | |
|---------------------|-------------|---|
| 組織在業務與策略上的 風險與機會 | 轉型風險 的評估 | 應對國內外碳相關法規，京元電子在營運設備改善、再生能源比例提升、碳稅 / 費課徵等企業轉型風險的評估。 |
| | 實體風險 的評估 | 京元電子主要營運據點的限水、限電、停斷電、颱風和水災等災害風險的評估。 |
| | 氣候機會 的評估 | 積極推動節能專案，加強氣候韌性，以提升企業形象爭取更多業務機會的評估。 |

| | | |
|------------|-------------|--|
| 氣候情境下的策略規劃 | 轉型風險 的評估 | 京元電子持續關注國際溫室氣體減量政策，為能達成企業永續發展策略，公司選擇以國際能源署 (IEA) 提出的淨零排放情境 (NZE) 評估面對未來全球積極推動減量政策下對企業帶來的衝擊，同時提前準備因應策略搶得先機。 |
| | 實體風險 的評估 | 依據聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC) 於第五次評估報告 (AR5) 裡提出溫室氣體濃度下的情境 (RCPs) 中選擇 RCP 8.5 情境，此假設未來全球所有國家皆未採取任何新的減量行動，為最嚴苛的情境，以此評估公司在面對最極端的氣候挑戰下受衝擊之程度；水資源相關之實體風險搭配 WRI Aqueduct 工具鑑別水資源壓力對於營運據點之風險衝擊。 |



● 氣候風險管理

氣候相關的風險鑑別和評估，以及管理流程

本公司本著風險管理三道防線的管理模式，建構完整且嚴密的風險管理運作。由董事會負責監督風險管理機制與控管、審查相關規章與檢視重要風險報告，其範疇涵蓋多個面向，以利針對各類風險能有效進行辨識、衡量與因應管理。

針對氣候相關風險與機會的鑑別、評估以及管理流程如下：

1. 京元電子參考國際科學報告與國內外同產業相關報告，初步篩選與公司營運特性接近之議題。
2. 依循 TCFD 風險與機會鑑別脈絡，將氣候變遷相關之風險與機會進行分類，並依據各類風險與機會之內涵，與潛在財務影響，研析國際相關情境報告，將可能發生之風險與機會製作成問卷，透過問卷與訪談，由相關部門之資深主管，根據其職掌與專業經驗之判別，評估各議題之「發生可能性」、「財務影響程度」與「時間長度」等因子。
3. 完成各部門訪談及問卷蒐集後，針對各議題之時間長度、發生可能性與影響程度進行風險機會衝擊程度評估計算，以收斂各部門意見。
時間長度：短期 (2023-2025 年)、中期 (2025-2030 年)、長期 (2030-2050 年)
發生可能性：以 1~5 分，代表極無可能發生至極有可能發生。
影響程度：以 1~4 分，代表財物受輕微的至嚴重的影響
4. 設定高、中、低三等級，以產出京元電子 TCFD 氣候風險與機會矩陣圖。針對鑑別結果屬於中、高度風險之議題，由永續發展委員會推動跨部門協調，展開財務影響評估作業，並由相關部門提出因應措施，向主任委員及董事會報告。

● 指標與目標

評估氣候風險及機會使用之指標

京元電子為能逐步提升氣候韌性與調適能力，依據鑑別結果與參考同產業調適計畫，以能源使用量、溫室氣體排放量、水資源使用量、廢棄物焚化率及在利用率、營運中斷日數等作為氣候相關風險及機會管理之指標。

溫室氣體排放及相關風險

京元電子為能確實管理與碳稅 / 費相關之風險，每年依循 ISO 14064 : 2018 及 GHG PROTOCOL 完成台灣廠區、京隆科技溫室氣體盤查與查證

管理氣候相關目標及績效

京元電子為能逐步提升氣候韌性與調適能力，依據鑑別結果與參考同產業調適計畫，以能源使用量、溫室氣體排放量、水資源使用量、廢棄物焚化率及在利用率、營運中斷日數等作為氣候相關風險及機會管理之指標。

| 節電目標 | | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| 2025 年 (短期目標) | 2030 年 (中期目標) | 2040 年 (長期目標) | 2050 年 (長期目標) | 因應對策 |
| 2020~2025 年 累積節電 3,750 萬度 | 2020~2030 年 累積節電 7,500 萬度 | 2020~2040 年 累積節電 1.6 億度 | 2020~2050 年 累積節電 2.5 億度 | 1. 持續推動節能專案 2. 透過 ISO 50001 尋找節能契機 |

| 再生能源使用目標 | | | | |
|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|------------|
| 2025 年 (短期目標) | 2030 年 (中期目標) | 2040 年 (長期目標) | 2050 年 (長期目標) | 因應對策 |
| 再生能源使用量佔 總用電量 10% | 再生能源使用量佔 總用電量 20% | 再生能源使用量佔 總用電量 35% | 再生能源使用量佔 總用電量 100% | 簽訂 CPPA 合約 |

| 溫室氣體減量目標 | | | | |
|---|---|---|-----------------------------------|---------------------------|
| 2025 年 (短期目標) | 2030 年 (中期目標) | 2040 年 (長期目標) | 2050 年 (長期目標) | 因應對策 |
| 京元電子集團 (類別 1+2) 較 2022 年溫室氣體減少 10% | 京元電子集團 (類別 1+2) 較 2022 年溫室氣體減少 15% | 京元電子集團 (類別 1+2) 較 2022 年溫室氣體減少 30% | 京元電子集團 較 2022 年溫室氣 體減少 100% | 提高能源使用效率 及提升再生能源佔 比 |

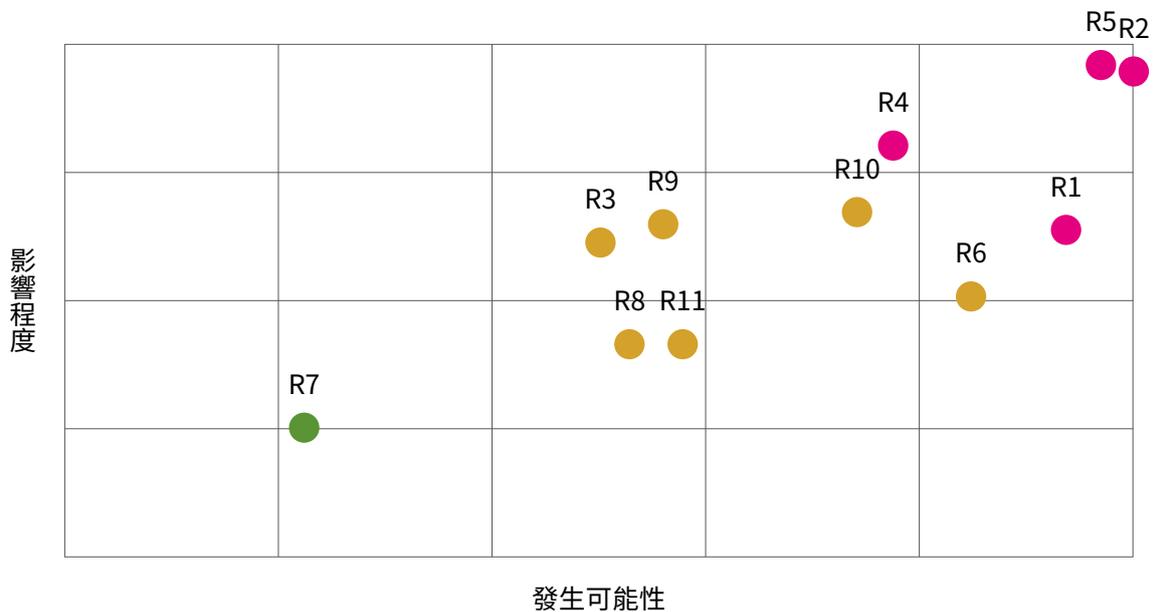
| 節水目標 | | | | |
|--|---|---|---|-------------------------|
| 2025 年 (短期目標) | 2030 年 (中期目標) | 2040 年 (長期目標) | 2050 年 (長期目標) | 因應對策 |
| 1. 缺水致停工累計 日數 0 天 2. 取水密集度較 2020 年下降 5 % | 1. 缺水致停工累計 日數 0 天 2. 取水密集度較 2020 年下降 10 % | 1. 缺水致停工累計 日數 0 天 2. 取水密集度較 2020 年下降 20 % | 1. 缺水致停工累計 日數 0 天 2. 取水密集度較 2020 年下降 30 % | 導入 ISO46001 節水行動計畫展開 |

| 廢棄物再利用 | | | | |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------------|
| 2025年 (短期目標) | 2030年 (中期目標) | 2040年 (長期目標) | 2050年 (長期目標) | 因應對策 |
| 1. 廢棄物焚化率 <15% | 1. 廢棄物焚化率 <12% | 1. 廢棄物焚化率 <10% | 1. 廢棄物焚化率 <7% | 加強廢棄物管理，有效確實分類、回收、再利用及妥善處 |
| 2. 回收再利用率 >85% | 2. 回收再利用率 >88% | 2. 回收再利用率 >90% | 2. 回收再利用率 >93% | |

◎ 氣候變遷風險衝擊及因應之風險

| 代碼 | 類型 | 類別 | 題目 | 發生可能時間 | 風險程度 | |
|-----|----------|----------|------------|--|------|---|
| R1 | 轉型 風險 | 政策 法規 | 再生能 源法規 | 為因應低碳發展趨勢，京元電子提升各項資產的能資源效率標準，進而增加資本支出。 | 短 | 高 |
| R2 | 轉型 風險 | 政策 法規 | 再生能 源法規 | 因應法規要求，京元電子提高再生能源使用比例，進而導致營運成本提升 | 中 | 高 |
| R3 | 轉型 風險 | 商譽 | 溫室 氣體 | 客戶致力減少價值鏈之排放，京元電子若無法滿足價值鏈業者需求，恐導致產品需求下降 | 中 | 中 |
| R4 | 轉型 風險 | 政策 法規 | 碳費 法規 | 為因應與碳定價相關之新興法規需繳納碳費，進而增加營運成本 | 長 | 高 |
| R5 | 轉型 風險 | 市場 | 再生 能源 | 為因應低碳發展趨勢且符合價值鏈客戶需求並達成淨零排放，京元電子積極提高再生能源佔比，導致營運成本增加 | 長 | 高 |
| R6 | 轉型 風險 | 技術 | 低碳 技術 | 為因應低碳發展趨勢，需要採取有助於支持替代燃料消費的政策措施，導致京元電運輸成本上升 | 中 | 中 |
| R7 | 實體 風險 | 長期 性 | 水災 | 全球海平面上升，沿海低窪地區遭淹沒，導致資產受損 | 長 | 低 |
| R8 | 實體 風險 | 立即 性 | 水災 | 豪雨及洪災出現頻率及嚴重度提升而導致廠區設備無法運作及服務中斷 | 長 | 中 |
| R9 | 實體 風險 | 長期 性 | 高溫 | 氣溫上升而使空調電力成本增加，以及可能致使戶外工作的員工因高溫而離開工作崗位的機率上升，進一步導致產能下降以及員工醫療費上升 | 中 | 中 |
| R10 | 實體 風險 | 長期 性 | 乾旱 | 降水模式的改變與極端氣候，導致自然水源不足，致使區域限水，降低產量 | 中 | 中 |
| R11 | 實體 風險 | 立即 性 | 颱風 | 極端降雨事件（或更強烈的熱帶氣旋）導致河川淤砂或陸域運輸中斷，進而使貨運船隻因淤沙嚴重無法進港及鐵路、道路中斷影響交貨 | 中 | 中 |

氣候變遷風險矩陣



● 自然災害的風險評估與因應對策

全球氣候暖化的情況也造成臺灣極端天氣現象，如颱風、洪水、暴雨、乾旱等，愈來愈顯著。面對多變的自然災害，台灣各廠區自 2018 年開始即透過 ISO 22301 營運持續管理系統模式進行運作，藉以降低天災、人禍或因其他事故所帶來的重大財物損失及不可逆的營運衝擊，並確保在任何狀況下均能維持組織之最低營運水準，2020 年 11 月並通過 ISO 22301：2019 認證面對地震、海嘯、海水倒灌、颱風、乾旱、洪水 .. 等氣候變遷事件，亦運用營運持續管理系統營運衝擊分析的手法實施風險評估，並依據風險評估結果，擬定相關的因應對策，藉以做到事先預防、緊急應變、災後復原三部分。

氣候變遷可能造成的自然災害及因應做法如下：

| 類型 | 實質風險 | 因應做法 |
|----|---|---|
| 地震 | <ul style="list-style-type: none"> 1. 基礎設施損壞 2. 設備損壞 3. 原物料供應中斷 4. 客戶產品耗損 | <ul style="list-style-type: none"> 1. 建築物均以 6 級抗震進行建造設計 2. 制定「地震緊急應變作業程序」 3. 制定「廠務設施系統緊急應變作業程序」 4. 定期實施地震應變演練 5. 建立能資源備援供應系統 6. 貨品料架及高風險機台防震固定 7. 建置地震發報通知系統連結消防系統 |

| 類型 | 實質風險 | 因應做法 |
|----|---------------------------------|--|
| 水患 | 1. 人力中斷 2. 運輸中斷 3. 基礎設施損壞 | 1. 國內外水患模擬系統，模擬分析水患潛勢情況。 2. 制定『颱風及水患緊急應變作業程序』 3. 建立「供應鏈安全緊急應變作業程序」 4. 設立擋水閘門、抽水泵浦、沙包…等因應措施 5. 每年實施水患防災演練 |
| 颱風 | 1. 人力中斷 2. 原物料供應中斷 | 1. 制定『颱風及水患緊急應變作業程序』 2. 每年實施水患防災演練 3. 原物料建立安全庫存 |
| 旱災 | 1. 水製程中斷 2. 廠務設施用水緊縮 | 1. 建立水情監控機制 2. 推動水資源回收再利用 3. 建立水情應變計畫依水情燈號實施各項節水措施 4. 實施廠區供水應變演練 |

◎ 氣候變遷風險衝擊及因應之機會

| 代碼 | 類型 | 類別 | 題目 | 發生可能時間 | 機會程度 |
|----|----|-------|---|--------|------|
| O1 | 機會 | 資源效率 | 對廠房進行節能改善，持續提高能源使用效率，進而降低能源成本 | 中 | 高 |
| O2 | 機會 | 市場 | 未來市場的低技術成本和低成本融資，讓公司受惠於市場對低碳技術成本的投資，進而減少再生能源的建置成本 | 中 | 中 |
| O3 | 機會 | 能源來源 | 依據承諾目標情境，京元電子積極提高再生能源使用，降低範疇二排放量，進而減少碳費支出 | 中 | 高 |
| O4 | 機會 | 韌性 | 於豪雨、洪災發生時，比同業擁有更快的恢復能力(不斷電、持續營運)，提高京元電韌性，無生產中斷 | 中 | 高 |
| O5 | 機會 | 產品和服務 | 京元電積極投入低碳轉型，提高同業間競爭地位，以反映客戶偏好轉變，並提高收入 | 中 | 中 |

氣候變遷機會矩陣



由以上可以得出京元 (KVEC) 為全球低碳經濟轉型之扮演關鍵角色。在面對各項風險議題時也能考量氣候議題帶來之影響，透過氣候相關風險與機會之鑑別、減碳目標設定等機制幫助完善氣候變遷風險與機會之管理，針對每一筆提出各種不同的因應減緩措施。

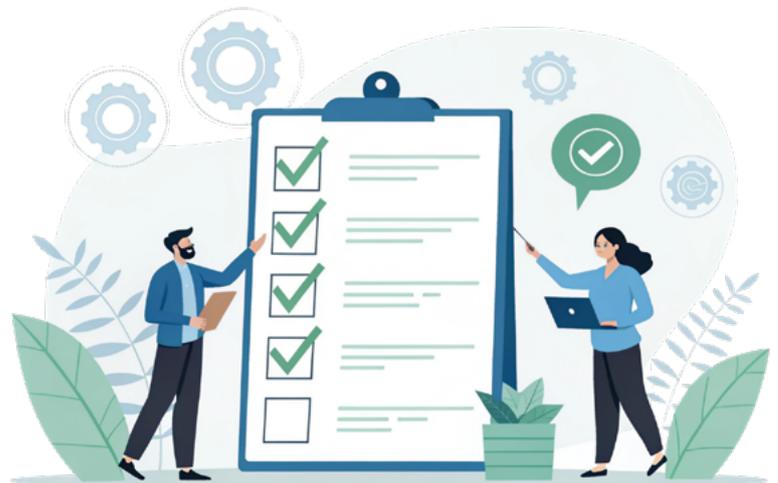
● 氣候風險與機會財務影響分析

京元電子透過分析未來財務衝擊及客戶重視程度，針對氣候風險與機會其中各三項議題進行財務影響分析，如下：

1. 氣候風險之財務影響分析

| 風險議題 | 影響說明 | 情境說明 | 潛在財務影響 |
|----------|--|--|--|
| R4 碳定價機制 | 依據國際能源總署 (IEA) 於《2021 年世界能源展望 (WEO 2021)》中指出，在 NZE 情境下在世界各國已廣泛實施碳定價，其中中國為 200 USD/t-CO ₂ e；而台灣氣候變遷因應法則於 2024 年 10 月正式公告實施，將碳定價機制納入法規，將針對排放量大於 2.5 萬噸以上之特定產業徵收碳費。綜上所述，京元電子包含台灣與中國大陸在內的據點，未來都可能面臨繳納碳費或購買低碳能源，進而導致營運成本增加之風險。 | 本議題採用 IEA 於 2021 WEO 報告中提出的 NZE 情境下，不同時間的各國碳定價預估值，評估到 2050 年前本公司之財務衝擊。 | 假設公司未來不再新增減量措施，且 2030 年再生能源使用比例達 20%，當各據點所在地政府政策推動碳訂價機制後，預計到 2050 年將對營運造成約新台幣 34.66 億元的財務影響。 |

| 風險議題 | 影響說明 | 情境說明 | 潛在財務影響 |
|------------------|---|---|---|
| R5 能源轉型 | <p>依據國際再生能源總署發布之《2021年再生能源統計》報告指出，全球再生能源增長速度提升，2020年全球再生能源占比約為36.6%，成長率達10%，而全球各大產業也積極因應，在面對再生能源發展政策變化以及客戶的要求下，京元電子可能面臨因提升再生能源比例而導致營運成本增加之風險。</p> | <p>本議題採用本公司2050年達到RE100之目標評估到2050年之財務衝擊。</p> | <p>假設公司未來不再自建再生能源裝置，且據點所在地之政府持續提升國家再生能源比例（再生能源採購成本不再上升），預計到2050年將對營運造成約新台幣10.05億元的財務影響。</p> |
| R10 降水模式的改變與極端氣候 | <p>臺灣屬於亞熱帶季風氣候乾溼季分明，每年降水主要貢獻來自颱風與季風季節性降雨。極端的降水模式，如連續不降雨天數增加，颱風數減少將提高缺水風險，公司為提高水資源韌性，可能面臨因啟動限水應變措施而導致資本支出及營業成本提高之風險。</p> | <p>本議題僅針對台灣地區據點進行分析，參考《臺灣氣候變遷關鍵指標圖集》，使用IPCC AR5中的RCP 8.5情境評估本公司到2030年的財務衝擊。</p> | <p>假設公司未來不再新增節水設備，預計到2030年公司因啟動限水應變措施將對營運造成約每年新台幣31.86萬元。</p> |



2. 氣候機會之財務影響分析

| 機會議題 | 影響說明 | 情境說明 | 潛在財務影響 |
|---------------|--|---|--|
| O1 低碳轉型減少營運成本 | 根據 WEO 2020 報告指出，為達到永續發展情境，除了透過購買再生能源外，提升能源效率亦為重要措施之一。京元電子在各廠區推動電力節能專案，透過汰換照明、空調設備、空壓設備等措施積極提升廠房整體能源效率，以因應低碳發展趨勢，為公司帶來營運成本減少之機會。 | 本議題採用 IEA 於 2021 WEO 報告中提出的 NZE 情境，評估在該情境下，公司投入節能專案到 2030 年時可能因能源使用需求下降所產生的財務影響。 | 假設公司規劃之節能專案皆已如期執行，預估到 2030 年可使公司減少約新台幣 1,450.55 萬元的成本支出。 |
| O3 採用低碳能源 | 為因應全球永續發展趨勢，持續精進溫室氣體減量措施，有效達成巴黎協議氣候目標，京元電子積極提高再生能源使用，降低範疇二排放量，進而減少碳費支出。 | 本議題採用 IEA 於 2021 WEO 報告中提出的 NZE 情境，評估在該情境下，公司積極提高再生能源使用到 2030 年時可能因溫室氣體排放量減少所產生的財務影響。 | 假設公司規劃之再生能源目標已如期執行，預估到 2030 年可使公司減少約新台幣 3,891.27 萬元的碳費成本支出。 |
| O4 提升氣候韌性 | IPCC AR6 WG1 提到陸地區域的強降雨事件的頻率和強度自 1950 年代以來有所增加，極端氣候影響頻率不斷增加的情形下，各國政府及企業除自身營運據點外，紛紛開始重視產業供應鏈應對氣候變遷韌性之需求。京元電子在面對氣候變遷可能造成之極端氣候事件的衝擊，能運用營運持續管理系統，確保公司能做到事先預防、緊急應變以及快速災後復原，以提升企業韌性，進而獲取增加訂單的機會。 | 本議題採用 IPCC AR5 中提出的 RCP 8.5 情境，評估在該情境下，公司具備足夠的氣候韌性時可以帶來的業務機會。 | 假設公司具完善的營運不中斷管理系統而有足夠的氣候韌性。京元電子統計客戶對於「營運不中斷」有要求的比例為 33%，此為因公司具足夠氣候韌性而有可能提高訂單之客戶比例。 |

2.5 資訊安全

● 重大議題管理方針：資訊安全

對應 GRI 指標：418

| | | | |
|--------------------|--|-------------|----------|
| 衝擊說明 | 京元集團重視資訊安全，致力保護客戶隱私與機密資料，藉由 PDCA 循環管理機制不斷持續改進，持續改善資訊安全系統，確實遵守客戶合約，保護客戶隱私與機密資料，落實企業永續精神。 | | |
| 制定或依循之政策或承諾 | <ul style="list-style-type: none"> • 內部規範 資訊安全管理手冊 (EN-E-22-100001) • 政府規範 上市櫃公司資通管控指引 | 權責單位 | 資安技術處各單位 |
| 管理行動 | <ul style="list-style-type: none"> • 建立資訊安全政策並成立資安管理組織 • 機密資料及文件保護 • 實體安全 • 資安事件管理 • 營運持續管理 • 資安宣導與教育訓練 | | |
| 追蹤行動有效性的流程 | <ul style="list-style-type: none"> • 影響營運之重大資安事故 0 件 • 網路攻擊造成財務報表之財務損失 0 件 | | |
| 管理績效指標 | <ul style="list-style-type: none"> • 不發生影響營運之重大資安事故 0 件 • 不發生網路攻擊造成財務報表之財務損失 0 件 • 持續取得 ISO 27001 認證 • 每年舉辦社交工程演練 • 每年 2 次資安事件演練 • 員工資安教育訓練與意識宣導涵蓋率 100% | | |
| 2024 年達成情形 | <ul style="list-style-type: none"> • 影響營運之重大資安事故 0 件 • 網路攻擊造成財務報表之財務損失 0 件 • 持續取得 ISO 27001 認證 • 每年舉辦社交工程演練 • 每年 2 次資安事件演練 • 員工資安教育訓練與意識宣導涵蓋率 100% | | |

2.5.1 資安管理政策

● 資訊安全政策與組織

隨著科技日益趨新，多變化的資安事件層出不窮，例如：客戶個資外洩、勒索攻擊、惡意程式等，資訊安全與客戶隱私保護已經成為各企業資安管理的重要目標。京元重視客戶資訊安全與客戶隱私，實施資訊安全管理系統 (Information Security Management System, ISMS) 並建立相關組織，並取得 ISO 27001 認證，以強化公司整體資安防禦與應變能力，期能提供客戶安全可靠的數位環境。

為了保護客戶隱私與資訊安全，於 2022 年成立資訊安全委員會，由執行副總擔任最高指導長官，資訊技術處處長為總召集人，公司內各單位主管均為委員會成員。同年也成立資安管理專屬部門，派任資安主管及名資訊專責人員，負責公司資安相關制度制定，風險管理與法規遵循，持續關注內外部重要趨勢與議題。

● 資安管理機制

網路安全、端點安全

- 實體網路區隔，防止病毒惡意攻擊橫向擴散
- 強化網路安全，使用次世代防火牆，入侵檢測系統，上網行為監控
- 即時更新防毒軟體，針對全廠設備進行防毒監控，及時處理有異常的機器設備
- 第三方資安風險評估，監控及分析資安風險和漏洞
- 情資分享，及時掌握全球資安事件
- 委外第三方資安廠商進行滲透測試和弱點掃描

資料安全保護

- 資料外洩防護系統，掌握內部機密文件安全，杜絕外洩威脅
- 導入文件列印紀錄分析和追蹤，避免資料外洩
- 導入硬碟加密機制，以確保重要資料不外洩

法規遵循與國際資安標準導入

- 符合法規要求並導入 ISO 27001

供應商資安訓練

- 每年舉辦廠商資訊安全教育訓練

● 資安訓練與宣導

本集團要求內部成員、供應商與相關合作夥伴，均需明確落實本集團資安辦法，在不逾越特定目的之必要範圍及最少的程度內蒐集、處理及利用個資，並採取適當安全維護措施。京元集團於 2024 年度未將蒐集之個資使用於原特定利用目的以外之其他目的。

為提升廠內同仁個人資料及隱私權保護意識，本公司定期辦理教育訓練並於公開網頁宣導個人資料及隱私權相關重要法規、作業指引、實際案例和稽核查驗。

● 個人資料使用與申訴管道

京元 (KYEC) 設有舉報機制，內、外部可透過舉報管道提出個資相關申訴與舉報，持續檢視個資使用狀態。京元電子集團於 2024 年度未接獲與個資相關之申訴或裁罰，近三年皆無發生客戶個資外洩或內部機密資訊外洩之重大資訊安全事件。

▼ 2024 年發生之資訊安全事件

2024 年皆無發生資訊安全事件

▼ 近三年資安事件數量 (單位：0 件)

| 資訊安全事件 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------|------|------|------|
| 自主調查發現 | 0 | 0 | 0 |
| 來自主管機關投訴 | 0 | 0 | 0 |
| 來自第三方投訴 | 0 | 0 | 0 |
| 資訊安全事件總數 | 0 | 0 | 0 |
| 實際造成損失及影響總數 | 無 | 無 | 無 |

▼ 近三年客戶個資投訴事件數量 (單位：0 件)

| 個資投訴事件 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------|------|------|------|
| 自主調查發現 | 0 | 0 | 0 |
| 來自主管機關投訴 | 0 | 0 | 0 |
| 來自第三方投訴 | 0 | 0 | 0 |
| 投訴事件總數 | 0 | 0 | 0 |
| 經證實造成客戶資訊外洩、失竊或遺失總數 | 無 | 無 | 無 |

永續價值鏈

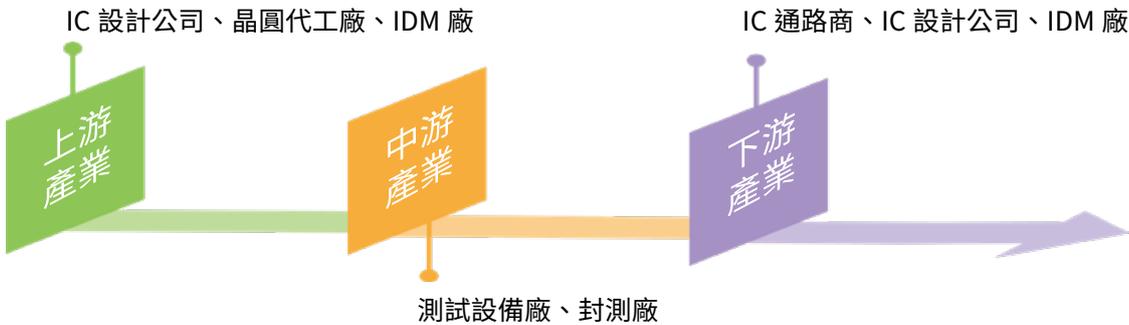


3.1 產業供應鏈

3.1.1 產業概況

京元集團為全球最大專業測試廠，提供半導體後段製造的測試與封裝服務，涵蓋邏輯 IC、記憶體 IC、無線網路 IC 等多種測試項目。隨著全球半導體業將生產重心轉向亞洲，台灣 IC 產業的垂直分工體系在技術、品質與交期上均受肯定。未來，隨著更多晶圓廠投產，對台灣廠商提供後段測試服務的需求將逐步增加。

▼ 半導體業上中下游關聯性



註：IC 測試業與封裝業更多的現況與發展介紹，可參考本公司 2024 年年報第 100 頁。

3.1.2 京元價值鏈

◎ 永續供應鏈概述

京元集團主力生產據點位於台灣，在全球我們與近千家供應商配合，主要採購原物料、設備、配件、廠務 / 工程及外包商等，為了即時服務各地客戶，我們在台灣、北美、東南亞和日本等地皆設有營業據點。

▼ 京元集團價值鏈

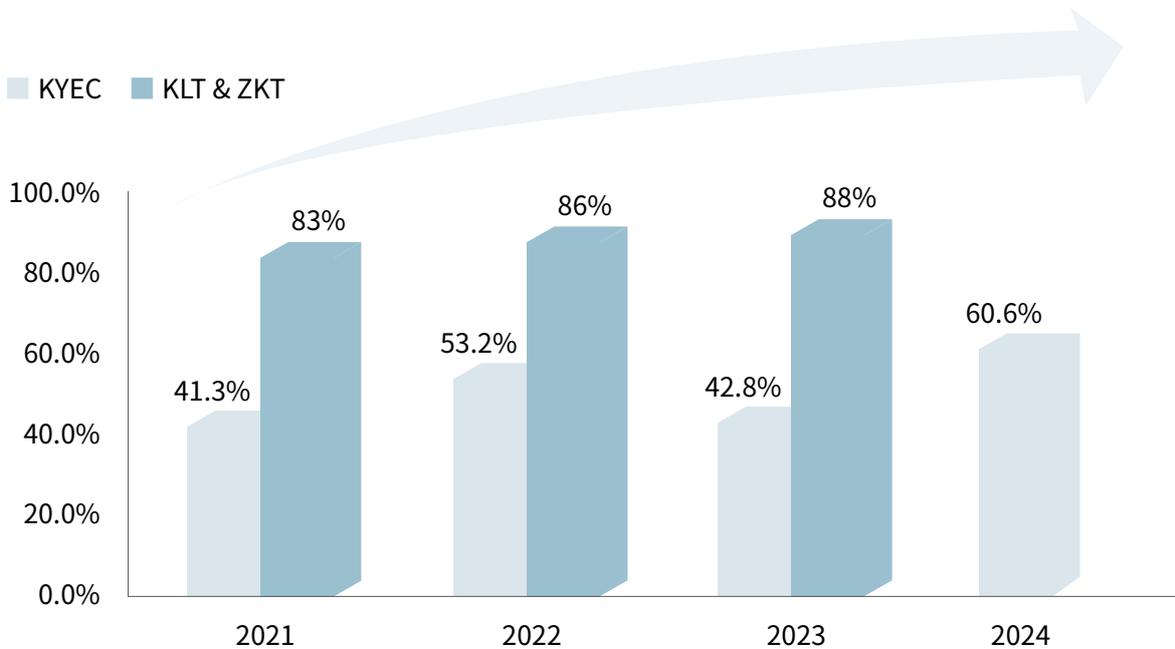


在地採購

京元集團致力於與國內外供應商建立長期穩定的合作關係，並推動供應商在環境保護、安全衛生、人權等方面履行社會責任。同時，我們積極推動生產與採購在地化，降低運輸成本、減少碳排放、分散風險並促進在地產業發展，創造更多就業機會。

未來，我們將繼續支持台灣在地企業並鼓勵國外公司在台設廠，進一步降低生產成本與風險，並提升競爭優勢。京元集團也將持續加強與供應商的合作，導入替代材料，降低對單一製造地的依賴，減少天災或不可抗力因素造成的供應風險。

▼ 京元集團原物料地採購比例



註 1：在地採購指原物料生產地與京元集團所在地為同一國家。

註 2：以當年度實際交易金額比例揭露。

註 3：由於已公告出售大陸子公司全部股權，2024 年在地採購比例不包括大陸子公司數據。



● 綠色採購

為落實企業社會責任並響應環境保護，京元電子積極推動綠色採購，優先選擇省能源、低汙染且具環保認證的產品。針對事務性用品及包裝材料，首選符合環保標章（如第一、第二類環保標章、FSC 永續林業標章、PEFC 標章）之產品。對於涉及能源消耗的設備或工程，從設計源頭優先選擇能降低能源消耗且符合綠色法規的商品，如節能、節水設備及具節能標章的產品。

除了依政府認證環保標章產品進行採購外，在選購設備及推動改善專案時，會納入省電、運轉效能、節水、使用壽命等因素進行綜合評估。因此，本公司所定義的綠色採購包括：節能、減碳、減廢及減少環境衝擊的產品、技術及服務。

綠色採購原則

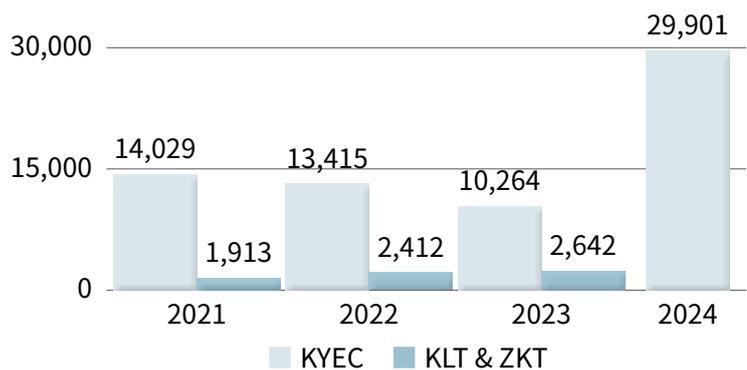
1. 經政府認證的綠色產品，例如具有環保標章、節能及省水標章的產品。
2. 符合國外政府相關法規（如歐盟 RoHS、WEEE 等）或經核可可使用保標章的產品。
3. 要求設備供應商在設計與生產設備時，考慮省水、省電及省耗材，並在設備安裝後確認其能源績效符合或優於採購合約要求。

再生能源

京元持續投入再生能源，深化節電措施，2024 年更是積極佈局，2024 年及往後的綠色採購金額將因新投入的再生能源有顯著成長。

京元電子將綠色採購原則宣導至整個供應鏈，協同推動綠色供應鏈服務，並致力於減少森林破壞與生物多樣性流失對生態系統的影響。未來，隨著再生能源的投入與應用，綠色採購金額將顯著增長。我們也將繼續掌握政府認證的綠色產品範疇，強化綠色採購的廣度與深度。

▼ 京元集團綠色採購金額 (萬元)



註：由於已公告出售大陸子公司全部股權，2024 年綠色採購比例不包括大陸子公司數據。

3.2 供應鏈管理

◎ 重大議題管理方針：供應鏈管理

對應 GRI 指標：308-2、407-1、414-2

| | | | |
|-------------|---|------|-----------------|
| 衝擊說明 | 供應商作為公司價值鏈的一環，公司具有責任執行供應鏈管理。良好的供應鏈管理應把關原物料的品質與安全，並重視供應商的 ESG 作為，以提升整體產業價值。反之，若未善盡供應鏈管理的責任，則間接加大供應商不良的社會或環境影響，並損害公司形象。 | | |
| 制定或依循之政策或承諾 | <ul style="list-style-type: none"> 內部規範 採購管制程序 RBA Code of Conduct 承諾書 京元供應商行為準則 | 權責單位 | 採購部 供應商品質管理部 |
| 管理行動 | <ul style="list-style-type: none"> 供應商需簽署『RBA Code of Conduct 承諾書』承諾確實遵守責任商業聯盟行為準則及京元電子對企業社會責任之相關規定 每年一次執行線上 / 實體供應商教育訓練，持續推動品質 / 綠色產品 / 工安 / 資訊安全 / BCP / 京元電子人權政策 / 京元電子供應商行為準則說明 / ESG 供應鏈管理的宣導。 | | |
| 追蹤行動有效性的流程 | 每年定期執行供應商永續性稽核，並結合關鍵供應商與風險等級二構面，執行實地稽核。 | | |
| 管理績效指標 | <ul style="list-style-type: none"> 無任何衝突 (Conflict-Free) 礦產產品 所有供應商簽署 RBA 承諾書回收率 SAQ 調查完成率 100% 每年完成關鍵高風險供應商永續稽核 | | |
| 2024 年達成情形 | <ul style="list-style-type: none"> 衝突礦產管理：非衝突 (DRC Conflict-Free) 產品 100% RBA 承諾書回收率 100% SAQ 調查完成率 100% 關鍵高風險供應商永續稽核比率 100% | | |

3.2.1 供應鏈管理政策

● 永續供應鏈管理的核心



永續供應鏈已是企業實踐持續營運的重要環節，也是企業展現社會責任，驅動供應鏈達成永續目標的關鍵機制。美國國家標準暨技術研究院 (National Institute of Standards and Technology, NIST 800-161) 供應鏈風險管理實踐，亦將永續列入風險管理關鍵議題。

● 京元集團的永續供應鏈策略

| 三大主軸 | 京元集團供應商行為準則 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> (1) 永續規範：制定明確的永續規範，要求供應商遵守。 (2) 風險鑑別：運用風險鑑別工具識別高風險因子和供應商產業。 (3) 管理機制：透過管理機制來加強供應鏈的風險管控和規範執行。 | <p>京元集團參照 RBA 行為準則、《聯合國企業與人權指導原則》、國際勞工組織的勞工權利宣言和《世界人權宣言》等國際規範，制定了相關的永續供應鏈政策。</p> |

● 供應商的責任與要求

企業社會責任條款：京元集團將企業社會責任納入供應商合約中，並要求供應商履行 ESG 條款，以供應商 100% 履行 ESG 條款作為長期目標。

勞工權益與道德規範：京元電子堅決反對童工和強迫勞動，並要求所有供應商遵守有關勞工、健康、安全、環境保護和商業道德的要求。

環境保護與節能減碳：京元集團與供應商共同開發環境友好的材料，並推動製程改進和設備升級來實現節能減碳。

集會結社與集體談判權利：供應商需保障員工的基本權利，尊重員工的組織自由，包括加入工會和進行集體談判的權利。

● 合規與風險控制

法律合規

京元集團要求供應商完全遵守當地法律和法規，並加強對供應商的監督和管理，確保供應鏈符合倫理和法律標準。

違規處罰

如發現供應商違反政策（例如使用童工或強迫勞動），將要求限期改善，重大違規者將終止合作。

京元集團的永續供應鏈管理政策不僅是企業在經濟層面上的長期策略，也是對社會與環境責任的實踐。這些策略促使供應鏈在遵守法律、保護勞工權益、減少環境影響等方面達到更高的標準，從而在全球化的市場中保持競爭力與合規性。

◎ 永續性風險評估

新進供應商

採購人員依據新進供應商評核表對新供應商進行評核，包含對供應商的社會面、環境面與治理面的績效調查，新供應商均須經過評核且經單位主管考核認可，方可由採購人員登錄於「合格供應商名單」內。



為落實永續供應鏈管理並掌握潛在永續風險能力，京元電子透過供應商永續性風險評估機制，每年定期檢視供應鏈的 ESG 永續風險。本公司的供應商永續風險評估範疇包含所有與京元電子有商業往來之供應商（一階供應商），並透過關鍵供應商鑑別及供應商永續問卷等流程，評估鑑別出高永續風險供應商，而高永續風險供應商階將被本公司列為永續稽核對象，以盡職查核與輔導供應鏈永續與風險管理能力，進而有效風險減緩改善與防範。

| | 管理模式 |
|---|--|
| 1. 一階供應商 範疇：包含對服務或製程有直接或重要相關的供應商。 | RBA code of conduct 承諾書 |
| 2. 關鍵供應商 針對一階供應商，再進行關鍵供應商的鑑別，包含但不限於以下： <ul style="list-style-type: none"> • 年度交易金額 & 屬性分類 區分係數等級 • 唯一來源 (無替代供應商) <Major Supplier/Single Supplier> • 其他 (例如：公司重要商業策略合作夥伴、客戶指定重要合作夥伴) | RBA code of conduct 承諾書 供應商永續問卷 |
| 3. 關鍵高風險供應商 關鍵供應商，發放 SAQ 自評問卷，進行供應商風險鑑別，針對關鍵 & 高風險供應商現場稽核。 | RBA code of conduct 承諾書 供應商永續問卷 現場稽核 |

● 供應鏈監管機制

供應鏈管理組織依據永續發展委員會架構運作，並定期向最高管理層報告，確保各項措施落實。此管理組織包括資材處、品質保證處、工安及風險管理處、人力資源處等多個部門，共同關注供應商的社會責任問題，如環境保護、勞工權益及健康與安全等。



● 供應鏈安全

京元電子致力於提供高品質服務，並強化供應鏈的安全管理，以下是主要措施：

- **合規性**：確保遵守所有相關的供應鏈安全法規及客戶要求，保護公司與客戶的商業機密及資訊安全。
- **教育與訓練**：定期進行供應鏈安全的教育訓練，並設立安全審核機制，確保供應鏈中的每個環節都符合安全標準。
- **風險管理**：持續評估與改進供應鏈安全，並針對提升供應鏈安全性提出改善方案。
- **國際認證**：京元電子竹南廠於 2012 年獲得海關安全認證優質企業 (AEO) 認證，並於 2015 年 12 月 14 日取得苗栗銅鑼廠的 AEO 認證。同年，兩廠同時取得 ISO 28000 供應鏈安全認證。

● 結果與效益

- **國際競爭力提升**：這些供應鏈安全認證不僅縮短了貨物通關時間，也為客戶提供更迅速且安全的交貨服務，顯著提升了國際客戶的信任與滿意度，進一步推動公司業績穩健成長。

通過這些措施，京元電子有效管理供應鏈風險，並強化了公司在業界的競爭力與永續發展能力。

3.2.2 有害物質與衝突礦產管理

● 有害物質減免管理

京元集團持續關注環境面環保議題，致力於永續發展綠色產品，導入 IECQ-QC080000 有害物質流程管理系統 (Hazardous Substance Process Management System, HSPM)，確保綠色產品流程中禁限用物質有效管理並落實運作，於 2024 年延續了 IECQ-QC080000：2017 查核認證及 SONY GP 證書資格。本公司除接軌國際規範也平行考量利害相關者回饋，設置年度管理指標，驅動 PDCA 循環進行監督及審查，定期於公司高階管理審查會議中揭露及展現管理績效。

京元集團自 2021 年即建立並持續優化內部綠色供應鏈管理系統 (Green Supplier Chain Management System, GSCM)，除建構有害物質資料庫，透過系統管制供應商定期更新材料第三方測試報告、安全資料表及簽屬相關承諾書外，更藉由供應鏈互動平台達成資訊管理確效。此外，為確保物料有害物質符合性，進料時使用射線螢光光譜儀 (X-ray Fluorescence, XRF) 進行抽樣檢測，若有不合格之異常發生，則依物料有害物質減免 (HSF) 異常處理流程作業，落實事先預防的綠色管理。2024 年所代工之產品及使用的包裝材料，在 HSF 關鍵指標監控下，未有產品因禁限用物質異常衍生的客戶抱怨或賠償等案件。

▼ 綠色供應鏈管理系統 (Green Supplier Chain Management)



因應法國環保法令公告，產品包裝及印刷品油墨中使用礦物油管制項目及限值，京元集團盤查廠內屬產品包裝與印刷油墨共 6 款物料，包含紙箱、鋁箔袋、金屬袋、乾燥劑、濕度指示卡及標籤，盤查結果有 298 個標籤料號油墨含微量礦物油成分，於 2024 年 2 月起開始切換符合 2025 年礦物油法規的油墨，並於 2024 年 12 月全數切換完成，有效達成以下礦物油管控目標：

- 2025 年 1 月 1 日起，含 1 至 7 個芳香環組成的芳香烴 (MOAH) <1,000ppm；含 3 至 7 個芳香環組成的芳香烴 (MOAH) <1ppm；含 16 至 35 個碳原子組成的飽和烴 (MOSH) <1,000ppm。

● 衝突礦產管理

京元電子集團堅決遵守不使用衝突礦物的採購政策，並致力於確保供應鏈中使用的所有原料和物料均來自符合道德規範和人權標準的區域。衝突礦產，指的是來自於衝突區域或高風險地區（CAHRAs）的鈹（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）、鈷（Co）和雲母（Mica）等礦物，這些礦物的採掘過程可能涉及侵犯人權、勞工剝削及資金流向暴力組織。為了應對這些挑戰，京元電子積極執行衝突礦產管理，並採取多項措施以確保其供應鏈的透明度和負責任的採購。

不使用衝突礦物採購政策

京元電子的衝突礦物管理政策明確規定了以下要求：

- 所有原料必須來自受認證的無衝突區域，並避免來自高風險地區（CAHRAs）或剛果民主共和國及鄰近國家的衝突礦物。
- 要求所有供應商及其上下游供應鏈遵守不使用衝突礦物的要求，並提供相應的承諾和證明，保證不從衝突區域及高風險地區非法購買礦物。

不使用衝突礦物承諾

京元電子承諾不使用衝突礦物，並確保其產品中所涉及的鈹（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）、鈷（Co）和雲母（Mica）等礦物，均來自合法且符合道德標準的來源。我們的目標是通過盡職調查，確保這些礦物的來源不來自衝突區域或非法礦場，從而維護物料生產地區的員工人權、健康及環境資源。

京元電子不僅承諾消除供應鏈中的衝突礦物問題，還將這一承諾積極傳遞給所有的供應商，確保整個供應鏈共同遵守並落實該政策。

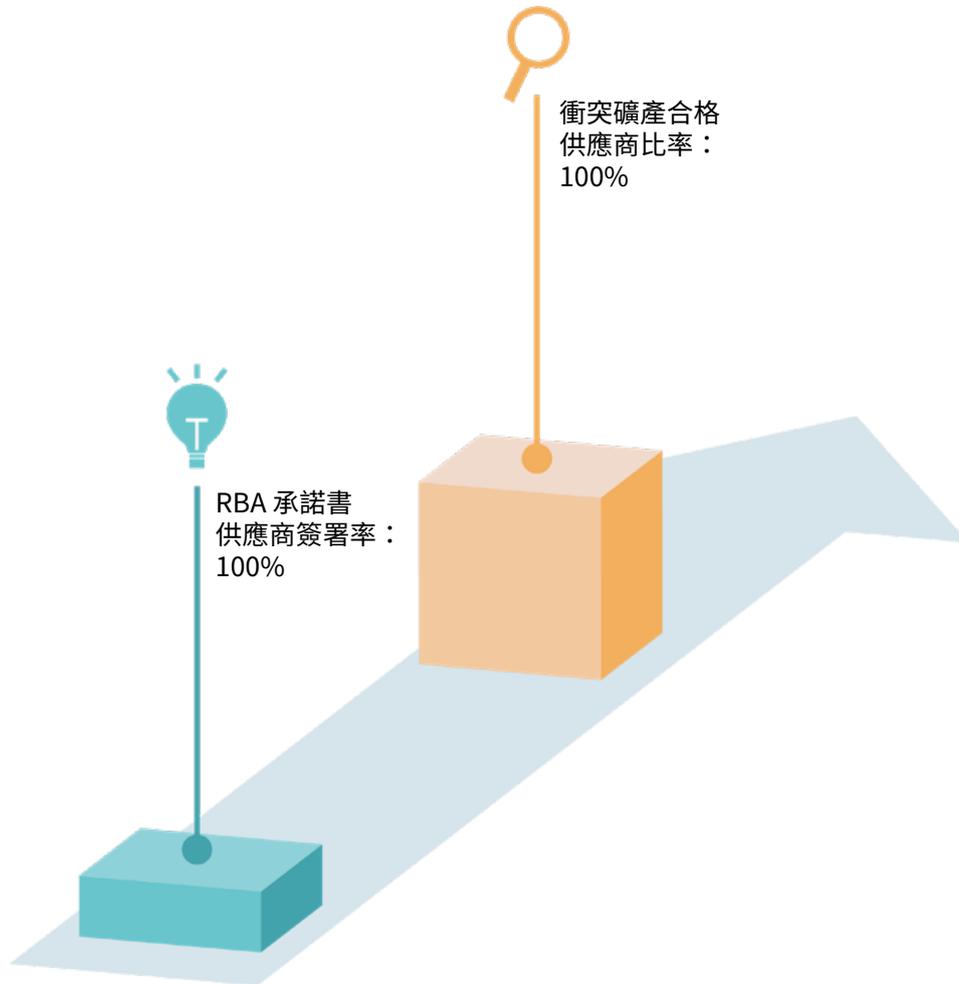
不使用衝突礦物採購目標

京元電子為達成全面不使用衝突礦物的目標，設定了具體的採購目標：

- 衝突礦產管理：非衝突（DRC Conflict-Free）產品：確保所有交付給京元的產品均不含來自衝突區域的礦物，並且所有供應商每年完成標準行業格式的報告模板，如衝突礦物報告模板（CMRT）或擴展礦物報告模板（EMRT），以揭露其礦物來源。

| 項次 Item | 目標項目 Target Project | 最終目標 Final Target |
|------------|---|----------------------|
| 1 | 衝突礦產管理：非衝突 (DRC Conflict-Free) 產品 Conflict Minerals Management: DRC Conflict-Free products | 100% |

此外，京元電子根據所進行的調查，鑑別出 157 家冶煉廠，這些冶煉廠和精煉廠的來源完全符合 RMAP (Responsible Minerals Assurance Process) 標準，確保所有使用的礦物來自合法且符合道德要求的供應商。



執行衝突礦物盡職調查

京元電子積極與供應商合作，進行衝突礦物盡職調查 (Due Diligence)，並確保所有相關產品及生產流程遵守公司政策和國際標準。我們不僅關注礦物的來源，還著重於供應鏈的透明度，要求供應商報告其來源，並加強對這些信息的核查與審核。

結語

京元電子在衝突礦物管理方面的政策與實踐，充分體現了我們對企業社會責任的承諾。我們將繼續與供應商保持密切合作，並加強供應鏈的透明度和負責任的採購行為，努力消除衝突礦物問題，並確保所有產品的礦物來源符合國際標準，保障全球員工與社會的福祉。

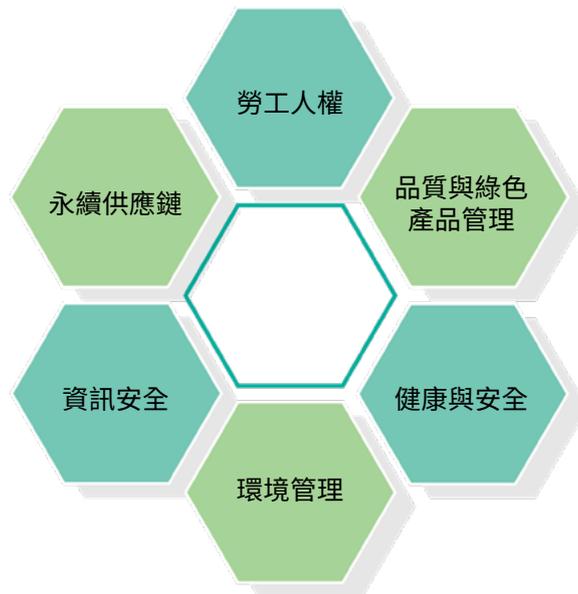
3.2.3 供應商溝通

京元電子致力於與供應商建立良好的合作關係，並在永續發展方面共同努力。為了強化與供應商的溝通與合作，我們實施了一系列的教育訓練和申訴機制，以確保我們的合作夥伴能夠遵守責任商業聯盟行為準則（RBA Code of Conduct）並積極支持我們的永續發展目標。

● 教育訓練

京元電子每年都會進行針對內部採購人員及供應商的教育訓練，確保雙方能夠全面理解並執行我們的永續發展策略。具體內容包括勞工權益、健康與安全、環境保護、道德規範和管理體系等環境和社會方面的議題。透過這些訓練，我們希望不僅提升供應商的永續發展能力，還能降低營運風險，進而推動整體供應鏈的改善。

京元電子每年透過供應商大會，持續傳達並深化對供應商的要求與期望。2024 年，公司特別邀請外部專業顧問提供 ESG（環境、社會及治理）相關教育訓練，並由京元電子內部各專業領域主管擔任講師，講授勞工權益、環境保護及道德規範等責任商業聯盟行為準則，進一步強化供應鏈的永續經營理念。重點強調以下六項課程：



- 2024 年供應商訓練完成率：100%（針對關鍵供應商進行訓練，總計 66 家）
- 2024 年採購部門訓練完成率：100%（針對採購部門人員進行訓練，總計 29 位）

在每年定期的教育訓練中，京元集團會再次向供應商強調我們對衝突礦產的要求和期望，確保每一位供應商都能了解並遵循這些要求。

● 申訴機制

京元電子對於供應商、承攬商及其勞工的權益給予高度重視，並設有公開的申訴管道，以便他們能夠對工作場所中的相關問題提出疑慮或意見。所有供應商都需簽署「供應商廉潔守則」，以確保我們的合作關係是基於道德和誠信的基礎上建立的。

京元集團的申訴管道設立於公司官方網站，提供商業行為與道德遵循舉報系統，讓供應商、承攬商及其勞工能夠匿名反映任何工作職場相關的問題或疑慮。我們保證，所有投訴人信息將被保密，並確保不會因為申訴而受到不公平對待或報復，從而維護投訴人的獨立性和保密性。

在 2024 年度，未有供應商、承攬商或其勞工通過京元電子的公開系統提出申訴。這表明我們的供應鏈管理機制和申訴管道得到了有效的運行，並且公司與供應商之間的合作關係穩定且健康。

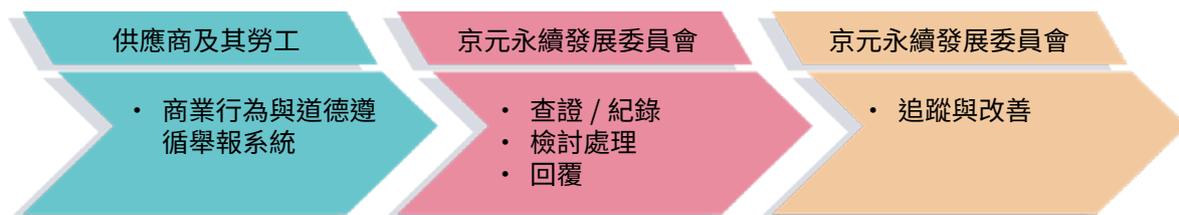


2024 年度申訴案件

0 件

透過這些措施，京元電子持續與供應商保持緊密的合作關係，並共同推動企業社會責任與永續發展。我們相信，這樣的合作不僅有助於提升供應鏈的整體效能，也將進一步提升我們的競爭力和社會影響力。

● 申訴處理流程



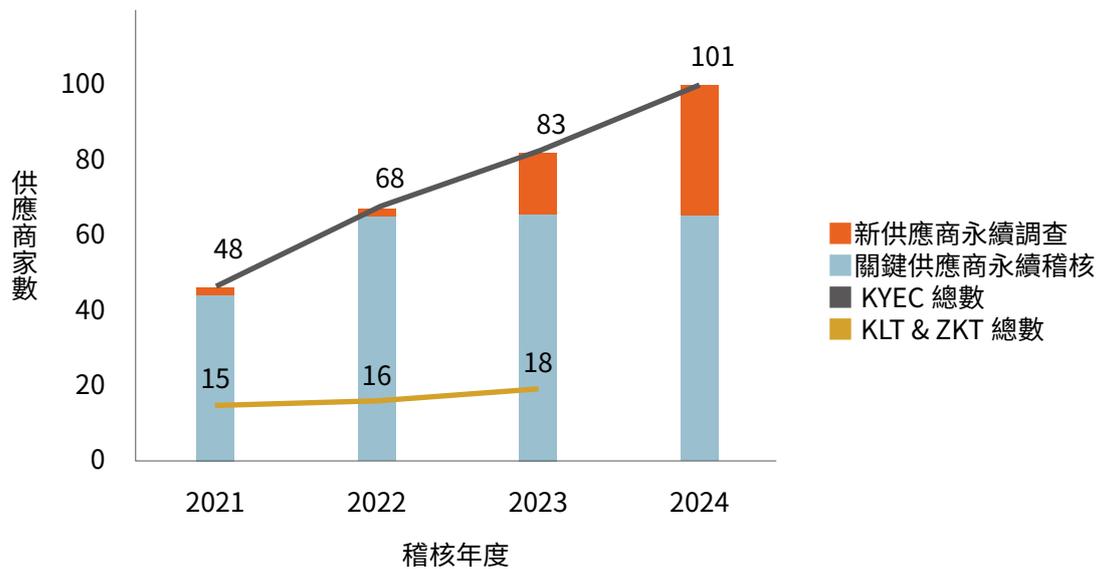
3.2.4 供應商稽核

● 稽核狀況

京元電子於 2024 年擁有 815 家合格供應商，其中 35 家為本年度新進廠商。至 2024 年底，已完成對 66 家供應商進行年度稽核，這些供應商已完成環境與社會衝擊的評估。

我們遵循 RBA（責任商業聯盟）準則進行永續性風險稽核。2024 年總共稽核了 66 家關鍵供應商，佔第一階供應商廠區總數的 8.1%。其中，關鍵高風險供應商（定義為永續自我評估問卷中其中一個方面的得分為 70% 或以下，或永續評估結果顯示為不合格）的數量為 16 家，這 16 家廠商均已進行實地（線上）稽核，佔高風險供應商廠區總數的 100%。

▼ 永續稽核



註：由於已公告出售大陸子公司全部股權，2024 年供應鏈永續稽核統計不包括大陸子公司數據。

◎ 供應商永續稽核涵蓋項目

| 供應商永續管理 | | |
|---|--|--|
| 社會 | 經濟 | 環境 |
| <ul style="list-style-type: none"> 職安管理 供應鏈安全 人權管理 緊急應變程序 社會參與 | <ul style="list-style-type: none"> 衝突礦產管理 商業道德 廉潔守則 資訊安全 風險管理 | <ul style="list-style-type: none"> 環境管理系統 水資源管理 碳排管理 廢棄物管理 能源管理 有害物質管理 |

◎ 關鍵高風險供應商永續稽核結果

本公司在永續稽核中發現的問題，根據嚴重性和緊急性分為兩類：優先不符合項目和其他不合格項目。根據 2024 年的稽核結果，未發現任何供應商存在重大違規行為或需要立即通報的缺失。所有發現的缺失，供應商都已在規定期限內完成整改，並在改進措施上取得了良好進展。

◎ 改善措施

2024 年的稽核結果中，主要的缺失類型集中在勞工雇用、職業安全和環境管理等領域，尤其是勞力密集型供應商較容易出現這些問題。針對道德規範完整性、環境安全等方面的缺失，我們採取了限期改善策略，並持續進行監控和協輔廠商管理。對於不合格的廠商，我們要求他們制定監控機制，並由我們的供應鏈永續稽核團隊進行定期追蹤，透過重點輔導和二次稽核等手段，降低未來發生風險的可能性。

◎ 供應商改善措施

| 負面衝擊面向 | RBA 分類 | 主要稽核缺失 | 關鍵改善行動 |
|--------|-----------|--|--|
| 社會 | 勞工 | 禁止強迫勞動 | <ul style="list-style-type: none"> 無程序書確保外籍員工被招募依照輸出國和接受國的法律 與仲介及外籍員工訂立契約，內容依照相關法律規範 |
| | 健康與安全 | 緊急準備 | <ul style="list-style-type: none"> 夜班未設置急救人員 安排夜班急救人員教育訓練，並定期確認各班別急救人員符合規範 |
| | 工業衛生 | <ul style="list-style-type: none"> 危害作業現場，未確實配戴個人防護裝備 未有個人防護具清單及檢查紀錄 | <ul style="list-style-type: none"> 加強宣導配戴，增加內部巡檢機制 設置專員進行定期查核紀錄，建置審核辦法 |
| | 公共衛生和食宿 | 飲用水未依規定頻率進行檢測 | <ul style="list-style-type: none"> 建立飲用水設備管理辦法，由專員負責管理 |
| | 健康與安全溝通 | 外部人員於生產現場遺留非工作需求物品 | <ul style="list-style-type: none"> 加強對外部人員安全規範宣導，單位負責人加強巡查 |
| 環境 | 環境 | 有害物質 | <ul style="list-style-type: none"> 安全資料表危害圖示未以彩色呈現 |
| | 固體廢物 | 未明確標示廢棄物存放區 | <ul style="list-style-type: none"> 新增回收標示並公告宣導，進行每日巡查 |
| 經濟 | 道德規範 | 無不正當收益 | <ul style="list-style-type: none"> 供應商無訂立禮物相關政策 |
| | 身份保護及防止報復 | 實體舉報管道有致人員身份洩漏的風險 | <ul style="list-style-type: none"> 改變實體管道位置，避免監視系統控管位置 |
| 社會 | 管理系統 | 溝通 | <ul style="list-style-type: none"> RBA 及人權宣導無定期更新 |
| | 審核與評估 | 供應商工作規則未依法規要求即時更新 | <ul style="list-style-type: none"> 建立法規鑑別程序，與作業同步進行 |

這些改善措施的實施將有助於提高供應商的管理標準，並確保其符合我們的永續發展目標和責任商業行為準則。京元電子將持續監控這些改進的進度，並在需要時進行二次稽核，確保各項改善措施得到有效執行。

3.3 客戶關係管理

◎ 重大議題管理方針：客戶關係管理

對應 GRI 指標：無

| | | | |
|-------------|---|------|---------------|
| 衝擊說明 | <ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊及負面衝擊佔比約 63% vs. 37% 維持良好的客戶關係管理，並提供多元管道予顧客進行反映，透過妥善處理客戶需求，可提升客戶滿意度。 若缺乏客戶關係管理，無法處理客戶需求，將客戶滿意度不佳，降低客戶忠誠度，並影響公司營運。 | | |
| 制定或依循之政策或承諾 | <ul style="list-style-type: none"> 內部規範 PJ301 客戶關係管理 PR302 顧客滿意管理程序書 | 權責單位 | 營業中心 品質保證處 |
| 管理行動 | <ul style="list-style-type: none"> 聚焦品質改善及工程能力之提升 重視客戶評比績效及客戶服務，做為主動改善之依據 針對客戶特殊需求，完整評估及導入 提升全員品質意識，產出高品質之產品 | | |
| 追蹤行動有效性的流程 | <ul style="list-style-type: none"> 透過專案管理系統，檢視各改善專案達成狀況 透過定期高階管理會議，審查客戶評比達成狀況 透過客戶滿意度系統，追蹤未達標項目之改善狀況 透過定期報表檢視客戶文件導入完成狀態 舉辦品質活動及搭配獎勵辦法 (提案 /CIP 活動等) | | |
| 管理目標 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶特定改善專案件數 客戶專案之準時執行率 重點客戶評比績效審查完成率 客戶評比改善準時結案率 客戶文件審閱達成率 CIP 持續改善活動參與率 | | |
| 2024 年達成情形 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶特定改善專案件數共 56 件 客戶專案之準時執行率達 94.6% 重點客戶評比績效審查完成率達 100% 客戶評比改善準時結案率達 100% 客戶文件審閱達成率達 99.9% CIP 持續改善活動參與率達 94.7% | | |

3.3.1 客戶關係管理

京元電子以「客戶滿意」的經營理念服務半導體高科技工業之測試加工製造與技術開發，為讓「客戶滿意」的理念落實，我們相信，未來的成功是決定於客戶滿意我們優良的產品與服務，而提供超越客戶需求的產品與服務是我們努力追求的目標。

京元致力持續服務客戶並成為客戶長期合作的最佳夥伴，客戶遍布全球，在全球皆有設立辦公室，以就近瞭解客戶需求、提升產品品質及提出改善方案。

我們在半導體測試深耕多年，在測試領域擁有深厚的底蘊及實力，與世界科技接軌，引進大量的 AI 人工智慧的技術運用在測試生產，建構高效率、高品質、回饋最貼近客戶需求的服務。

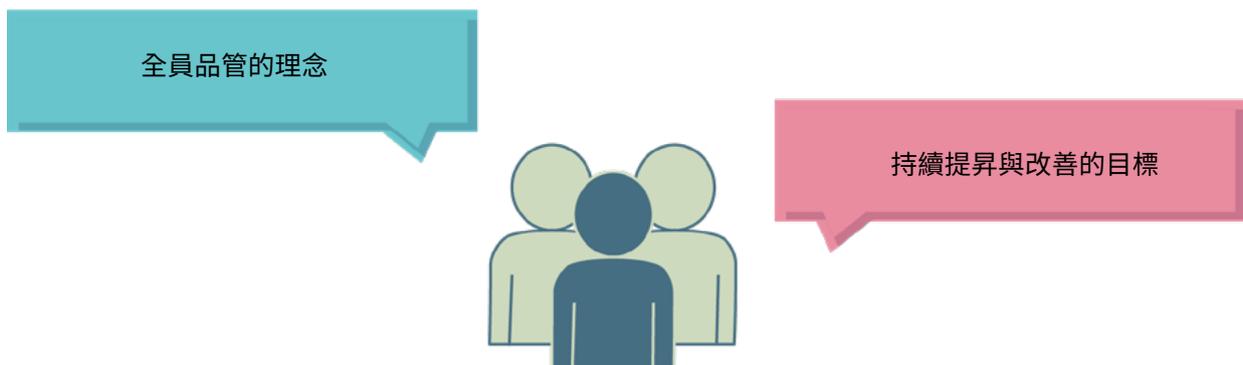
京元發展策略持續聚焦於客戶服務上，強化製造供應鏈的核心價值，在冗長的製造流程中，提升系統運作效率暨效能，支持客戶產品可即時上市，積極做為客戶信賴的合作夥伴，與客戶共同成長；運用半導體測試領域之研究發展的獨特競爭、優勢能力，深化客戶的黏著度。持續充分發揮企業的韌性以適應環境快速變化，提高客戶的滿意度，並透過下述的策略來完成：

● 品質管理方針的落實

- 訂定以顧客至上為中心之品質政策



- 全員創造一個優質的工作環境，以符合：



● 推行品質持續改善之文化

- 為培養同仁問題解決的能力及追求更加的品質，京元集團在 2000 年即推行全公司持續改善活動 (Continual Improvement Program, CIP)，目前已推行逾 20 年，以系統化的邏輯步驟進行有效的問題拆解，建立基層員工至高階主管之全員的共通語言。CIP 活動歷經 20 年以上的推展，自 2021 年起，每年活動參與率已達 90% 以上，其活動包含產線人員品管圈 (Quality Control Circle, QCC) 及品質改善團隊 (Quality Improvement Team, QIT)，每年內部會辦理發表會由高階主管帶領參與，共襄盛舉、相互觀摩及標竿學習，提升優良競爭及改善文化。
- 每年亦會代表京元集團參與先鋒品質及中衛發展中心之品質活動競賽，與標竿企業更進一步學習。

● 客戶關係維繫及精進

- 在本公司，每個客戶都有專屬的服務人員，透過固定的溝通會議，直接了解客戶在業務面和工程面的各種需求並立即聯繫內部進行規劃，讓客戶獲得更完善且即時的服務。
- 京元集團會定期分析客戶評比資料，依評比內容四大構面品質、交期、技術、服務逐項檢討，透過定期客戶週 / 月會議、品質月會、中高階主管會議及其他不定期會議等多重渠道進行審視，交由權責單位提出改善策略，並回報予客戶，保持雙向的互動，持續維繫緊密的合作關係與提升客戶的信賴。追求持續改善並持續進步，期望提供卓越的服務予客戶，逐步達成「成為封測業客戶唯一信任的合作夥伴」之願景。
- 京元集團年均專案近 900 件，聚焦在客戶的稼動率提升、機台自動化及良率提升等專案占比至少有 7%，且專案準時執行率達 94.6%，加上內部系統優化、流程改善等，故總計提升整體客戶滿意的專案數量極為可觀。本公司將持續改善及精進，提供客戶更優良的服務。



環境友善



4.1 能源管理

● 節能規劃及擴大再生能源使用

對應 GRI 指標：302-1、302-3、302-4

| | | | |
|---|--|---|--|
| 衝擊說明 | <ul style="list-style-type: none"> 因各廠逐年擴大生產，導致耗能增加造成環境影響。 總用電量大幅上升，須購買更多再生能源以達成環境目標。 | | |
| 制定或依循之政策或承諾 | <ul style="list-style-type: none"> 內部規範 能源政策 M8 能源管理系統手冊 政府規範 能源法 | 權責單位 | 廠務處 |
| 管理行動 | <ul style="list-style-type: none"> 持續推動年度節能專案 汰換老舊耗能設備，導入高效節能設備，增加能源使用效率 分配節能責任，訂定各能源使用單位之節能標的 各廠區及新建廠區屋頂裝設太陽能發電系統 持續擴大再生能源使用，提高再生能源使用占比，2024 年京元台灣廠區已購買約占總用電量 2.37% 的再生能源 建置電盤智能管理系統，提升廠區各區域能耗解析度 | | |
| 追蹤行動有效性的流程 | <ul style="list-style-type: none"> 持續驗證通過 ISO 50001 定期召開能源管理審查會議，追蹤各廠節能專案執行進度 透過電盤智能管理系統進行能耗重大性評估，並優先改善具有高機會之耗能主體 | | |
| 管理績效指標 | | | |
| 2024 年達成情形 | 短期目標 (2025 年) | 中期目標 (2030 年) | 長期目標 (2050 年) |
| <ul style="list-style-type: none"> 2020~2024 年累計已節電 6,119 萬度 | <ul style="list-style-type: none"> 2020 年 ~2025 年 累計節電 3,750 萬度 再生能源占比達總用電量 10% | <ul style="list-style-type: none"> 2020 年 ~2030 年 累計節電 7,500 萬度 再生能源占比達總用電量 20% | <ul style="list-style-type: none"> 2020 年 ~2050 年 累計節電 2.5 億度 再生能源占比達總用電量 100% |

4.1.1 能源管理

為了有效提升本公司能源使用效率，我們在 2019 年開始導入 ISO 50001 能源管理系統標準，並依據 ISO 14064-1:2018 及 GHG PROTOCOL 溫室氣體盤查標準進行能資源盤點、透過現場掛設之儀錶進行監測、直接量測各能源使用、透過間歇式暫態量測類比法估算廠內的能源消耗量，並由工安及風險管理處部門負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫及短中長期目標；工安及風險管理處部門每年辦理內部稽核教育訓練 (3 小時) 以培訓內部稽核人員定期監督能源政策執行情況，適時調整能源計畫以確保達成節能目標。截至 2024 年底止 5 個廠區皆通過 ISO 50001 外部查證。本公司亦加強推廣公司節能政策，開辦相關的宣導活動及全廠能源通識教育訓練課程，提升同仁節能減碳的觀念。

| 環境管理系統涵蓋廠區 | | | | | | |
|------------------|-------------|-----|-----|----------|----------|------|
| 管理系統 | 京元電子 (KVEC) | | | 京隆 (KLT) | 震坤 (ZKT) | 涵蓋率 |
| | 新竹廠 | 竹南廠 | 銅鑼廠 | | | |
| ISO 50001 能源管理系統 | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | 100% |



4.1.2 能源消耗

2024 年度京元集團能源總消耗量為 3,280,382.62 吉焦耳 (GJ)，非再生能源占 98.01%、再生能源占 1.99%，能源密集度為 88.66(GJ/ 每百萬元營收)。本公司能源消耗以外購電力為大宗，占總能耗 97.31%，故於後續節能規劃上，將以降低電力及擴大再生能源使用為主要目標。

2024 年本公司能源密集度較 2022 年及 2023 年增加，主要為各廠區持續擴增產線；並因應產能需求提升機台稼動率，導致相較於 2023 年的用電量大幅上升，故 2024 年本公司能源密集度較高。

▼ 京元集團能源消耗分析表 (單位：吉焦耳 GJ)

| 能耗項目 | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | | |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 京元 | 京隆 & 震坤 | 總計 | 京元 | 京隆 & 震坤 | 總計 | 京元 | 京隆 & 震坤 | 總計 | |
| 外購非再生能源 | 化石燃料 | 6,701.11 | 3,537.61 | 10,238.72 | 6,872.20 | 2,244.14 | 9,116.34 | 7,094.86 | 594.80 | 7,689.66 |
| | 外購電力 | 2,177,266.94 | 636,370.76 | 2,813,637.70 | 2,152,025.75 | 704,603.66 | 2,856,629.41 | 2,389,930.67 | 802,344.67 | 3,192,275.34 |
| | 外購蒸汽 | - | 33,713.16 | 33,713.16 | - | 40,375.16 | 40,375.16 | - | 15,228.10 | 15,228.10 |
| 非再生能源總消耗量 | 2,183,968.05 | 673,621.53 | 2,857,589.58 | 2,158,897.95 | 747,222.96 | 2,906,120.91 | 2,397,025.53 | 818,167.57 | 3,215,193.10 | |
| 自產能源 | 太陽能 | - | 1,967.62 | 1,967.62 | - | 8,183.86 | 8,183.86 | - | 8,489.52 | 8,489.52 |
| 外購再生能源 | - | - | - | - | - | - | 56,700.00 | - | 56,700.00 | |
| 再生能源總消耗量 | - | 1,967.62 | 1,967.62 | - | 8,183.86 | 8,183.86 | 56,700.00 | 8,489.52 | 65,189.52 | |
| 非再生及再生能源總消耗量 | 2,183,968.05 | 675,589.15 | 2,859,557.20 | 2,158,897.95 | 755,406.82 | 2,914,304.77 | 2,453,725.53 | 826,657.09 | 3,280,382.62 | |
| 能源密集度 (GJ/ 每百萬元營收) | | 77.74 | | | 88.24 | | | 88.66 | | |

註 1：台灣熱值採用經濟部能源局公告之熱值，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳 (GJ)，計算出能源消耗量。

註 2：中國燃料熱值依據「中华人民共和国国家标准公告」進行推估計算；車用汽油密度則使用中間值計算。

註 3：蒸氣僅京隆及震坤 (KLT&ZKT) 使用，故採中國熱值換算，1 噸蒸氣約等於 2.77712GJ

註 5：截至報告年度太陽能自發自用廠區僅包含京隆 (KLT)。

註 6：截至報告年度外購再生能源僅京元 (KYECC)

註 7：本公司屬於工廠性質產業故選用百萬營收為密集度分母。

▼ 京元集團能源佔比分析表

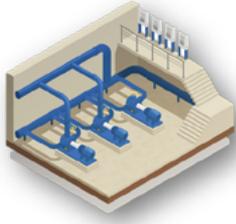
| 能耗項目 | | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------|------|--------|--------|--------|
| 外購非再生能源 | 化石燃料 | 0.36% | 0.31% | 0.23% |
| | 外購電力 | 98.39% | 98.02% | 97.31% |
| | 外購蒸汽 | 1.18% | 1.39% | 0.46% |
| 非再生能源總消耗量 | | 99.93% | 99.72% | 98.01% |
| 自產能源 | 太陽能 | 0.07% | 0.28% | 0.26% |
| 外購再生能源 | | - | - | 1.73% |
| 再生能源總消耗量 | | 0.07% | 0.28% | 1.99% |

4.1.3 節能措施

為了提高本公司能源使用效率，京元集團以 2020 年為基準年，為將節能觀念內化至組織內所有能源使用單位，公司內部將節能目標由往年的節電率 1% 提升為 1.5%，本公司透過內部能源規劃指引、能源管理標準，於節能規劃設計將耗能設備的效能標準納入做為日後變更的優先選擇，以汰換老舊設備，增強單位能源使用效率，中期目標於 2030 年累積節電 7,500 萬度，截至報告年度已累積節電 6,119 萬度。本公司於 2024 年共展開 38 項節能專案，共可節能 45,973.0553GJ，主要之節能策略為汰換高耗能設備為節能設備及提升設備能源使用效率，且為導入低碳製程；在 2024 年規劃以自動化方式調控機台進入節能模式，於機台待機一定時間時以程式控制將機台加熱器等元件進行關閉，降低機台待機時間非必要運轉元件之耗能。

▼ 2024 年京元集團各廠區節能專案

| 廠區 | 分類 | 節電量 (GJ/年) | 節能 (度/年) | 減碳量 (tCO ₂ e/年) |
|-----------------|--------|------------|-----------|----------------------------|
| 竹南廠 | 汰換高效設備 | 17,879.36 | 4,966,488 | 2,354 |
| | 空調節能 | 4161.17 | 1,155,879 | 548 |
| | 效率提升 | 4660.96 | 1,294,710 | 614 |
| | 產線節能 | 874.88 | 243,022 | 115 |
| | 照明節能 | 6,836.18 | 1,898,940 | 900 |
| 新竹廠 | 汰換高效設備 | 897.13 | 249,204 | 118 |
| | 空調節能 | 9,773.48 | 2,714,856 | 1,287 |
| 銅鑼廠 | 效率提升 | 1,787.03 | 496,398 | 235 |
| | 產線節能 | 126.14 | 35,040 | 17 |
| 京隆及震坤 (KLT&ZKT) | 空調節能 | 1,295.64 | 359,900 | 215 |



空調節能

7 項
節能措施

423 萬
節電度數

減 2,050 噸
二氧化碳當量



照明節能

4 項
節能措施

190 萬
節電度數

減 900 噸
二氧化碳當量



效率提升

10 項
節能措施

179 萬
節電度數

減 849 噸
二氧化碳當量



汰換高效設備

6 項
節能措施

522 萬
節電度數

減 2,472 噸
二氧化碳當量



產線節能

5 項
節能措施

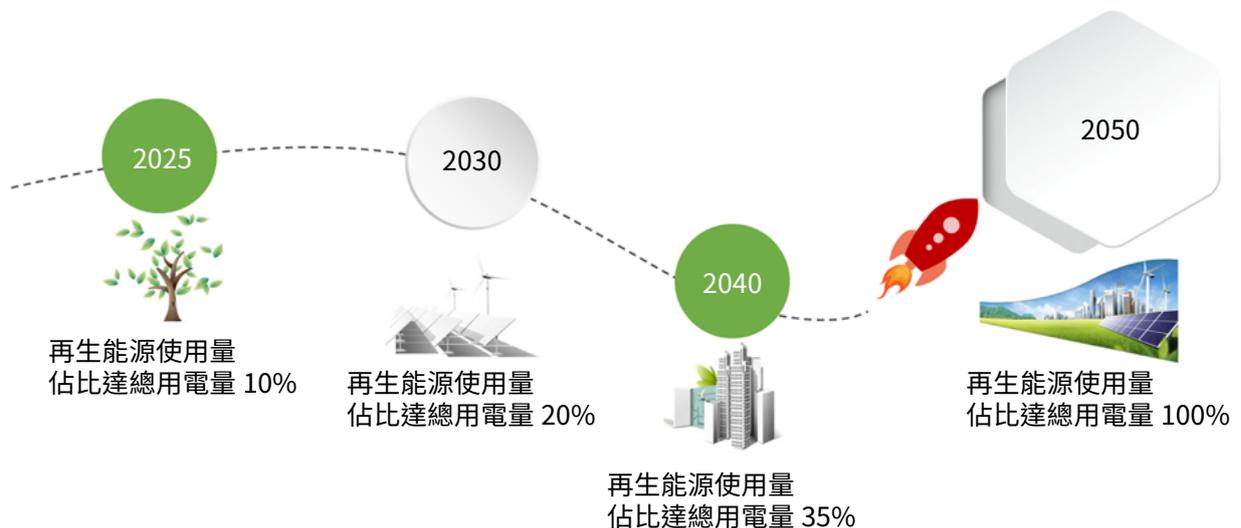
28 萬
節電度數

減 132 噸
二氧化碳當量

● 再生能源

再生能源的行動規劃，2022 年 8 月京隆 (KLT) 及 2024 年 1 月銅鑼廠區已分別完成太陽能發電系統的建置並發電 (僅京隆 (KLT) 為自發自用)；竹南廠亦規畫於 2026 年將完成太陽能光電設施的建置。此外京元 (KYEC) 透過外購之再生能源轉供，2024 年已使用 1,575 萬度之再生能源；佔京元 (KYEC) 總用電量 2.37%，目標在 2025 年時達總用電量 10%；2030 年時達總用電量 20%；2040 年時達總用電量 35%；2050 年時達總用電量 100%，本公司以持續精進綠色生產績效為重要之關鍵行動。

▼ KYEC 再生能源目標



▼ KYEC 再生能源策略



4.2 溫室氣體排放與管理

● 重大議題管理方針：溫室氣體減排行動

對應 GRI 指標：305-1~305-5

| | | | |
|--|--|--|---|
| 衝擊說明 | <ul style="list-style-type: none"> 京元電子集團主要排放源為範疇二之外購電力的使用，若溫室氣體排放量上升，將造成環境衝擊，且無法滿足利害關係人期望可能將影響訂單。 我國 2025 年即將起徵碳費，未有效減量恐導致營運成本增加。 | | |
| 制定或依循之政策或承諾 | <ul style="list-style-type: none"> 內部規範 環安衛政策 PE305 溫室氣體盤查程序 政府規範 氣候變遷因應法 | 權責單位 | 工安及風險管理處 |
| 管理行動 | <ul style="list-style-type: none"> 動節能專案，提高能源使用效率。 京元 (KYECC) 2024 年採用 GHG Protocol 標準盤查，擴大盤查項目。 以基準年 2022 年排放量設定 2024 年目標，碳排強度較前一年削減 2%。 設定各年度再生能源績效指標；透過綠電轉供持續擴大再生能源使用，2025 年預計可達成總用電量 10% 的佔比，可將範疇 1+2 削減 9.8%。 於既有及新建廠房屋頂建置太陽能發電系統。 廠務及生產附屬設備之冷媒汰換，評估以低 GWP 值之冷媒進行替代使用。 持續關注碳權並加入碳交易市場。 | | |
| 追蹤行動有效性的流程 | <ul style="list-style-type: none"> 每月進行內部績效指標追蹤，與基準年同期之排放量進行比較並分析原因檢討改善。 透過能源管理審查會議，尋找範疇二排放減量之機會 | | |
| 管理績效指標 | | | |
| 2024 年達成情形 | 短期目標 (2025 年) | 中期目標 (2030 年) | 長期目標 (2050 年) |
| <ul style="list-style-type: none"> (範疇 1+2) 密集度較 2022 年削減 3.83% | <ul style="list-style-type: none"> (範疇 1+2) 排放量較 2022 年溫室氣體減少 10% | <ul style="list-style-type: none"> (範疇 1+2) 排放量較 2022 年溫室氣體減少 15% | <ul style="list-style-type: none"> (範疇 1+2) 排放量較 2022 年溫室氣體減少 100% |

4.2.1 溫室氣體盤查

京元 (KYEC) 依循 GHG Protocol; 京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) 依循 ISO 14064-2018 內容，作為溫室氣體盤查標準，採用第三方查證組織邊界設定方法設定組織邊界，為配合所屬地區之主管機關要求，優先選用營運控制權法，盤查邊界內固定及移動燃燒等直接排放量，並委由外部第三方執行查證。本公司於 2008 年起，每年執行溫室氣體盤查，因 2022 年完成集團型查證，故重新設定 2022 年為基準年，持續評估與管控組織溫室氣體排放量。

本年度組織邊界為新竹廠、中華廠、銅鑼廠、京隆廠區、震坤廠區等五個廠區及美國、日本及新加坡等三個辦公室，與京元集團財務報表之範圍一致。報告邊界包含範疇 1（固定排放源、移動排放源、逸散排放源、製程排放源等）、範疇 2（外購電力及外購蒸氣），範疇 3（員工通勤、上下游運輸與配送、客戶和訪客運輸及上游購買的資本物品等），鑑別報告邊界內產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O) 及氫氟碳化物共 4 種溫室氣體。

我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢 (GWP 值)，計算當年度二氧化碳當量 (CO₂e)，以二氧化碳當量公噸 (tCO₂e) 為單位。京元 (KYEC) 排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」(6.0.4 版本)；京隆及震坤 (KLT&ZKT) 排放係數來源為 2006 年 IPCC 國家溫室氣體清單指南 (2019 修訂版)，GWP 皆採用 (IPCC 第六次評估報告) 之數值。活動數據來源包含工程計算、質量平衡、其他佐證文件。

2024 年京元集團溫室氣體範疇一之排放量為 8,637.7363 tCO₂e，範疇二之排放量為 445,016.7844 tCO₂e，範疇三之排放量為 503,695.2364 tCO₂e，報告邊界總排放量為 957,349.757 tCO₂e，以總營收 (百萬元) 為強度換算單位，排放強度為 12.261/ 每百萬元營業收入。

本年度京元集團範疇一 + 二排放量較基準年上升 8.26%，主要原因為各廠區持續擴增產線；並因應產能需求提升機台稼動率，導致 2024 年用電量大幅上升；而本年度溫室氣體排放強度較基準年下降 3.22%，主要原因為 2024 年營收成長幅度較高。

▼ 溫室氣體排放量分析表 (單位：tCO₂e)

| 年度溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e) 執行確信之範圍 | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 京元 | 京隆及震坤 | 總排放量 | 京元 | 京隆及震坤 | 總排放量 | 京元 | 京隆及震坤 | 總排放量 |
| 範疇一 | 5,843.0503 | 679.7800 | 6,522.8303 | 5,613.4599 | 875.7400 | 6,489.1999 | 7,894.6663 | 743.0700 | 8,637.7363 |
| 佔比 (%) | 1.49% | 0.64% | 1.31% | 1.45% | 0.68% | 1.26% | 0.99% | 0.48% | 0.90% |
| 範疇二 | 307,841.3111 | 104,680.5900 | 412,521.9011 | 295,841.0379 | 116,066.5300 | 411,907.5679 | 307,208.9544 | 137,807.8300 | 445,016.7844 |
| 佔比 (%) | 78.30% | 99.09% | 82.71% | 76.53% | 90.58% | 80.02% | 38.71% | 83.97% | 46.48% |
| 範疇三 | 79,448.1629 | 280.0600 | 79,728.2229 | 85,129.9457 | 11,200.0500 | 96,329.9957 | 478,412.2164 | 25,283.0200 | 503,695.2364 |
| 佔比 (%) | 20.21% | 0.27% | 15.98% | 22.02% | 8.74% | 18.71% | 60.29% | 15.55% | 52.61% |
| 溫室氣體總排放量 | 393,132.524 | 105,640.430 | 498,772.954 | 386,584.444 | 128,142.320 | 514,726.764 | 793,515.837 | 163,833.920 | 957,349.757 |
| 排放強度 (tCO ₂ e/ 每百萬元營收) | | 11.393 | | | 12.669 | | | 12.261 | |

註 1：2022 年起涵蓋範圍等同京元集團合併報表之所有母子公司

註 2：2024 年京元 (KYECC) 採用 GHG Protocol 盤查標準；京隆 & 震坤採用 ISO 14064-2018 盤查標準

註 3：京元 (KYECC) 包含台灣三個廠區及美國、日本及新加坡辦公室。

註 4：2022 年京元集團皆採用 ISO 14064-2018 盤查標準；盤查範圍包含類別 1~4，因 2024 年起京元 (KYECC) 改為採用 GHG Protocol 盤查標準，故將 2022~2023 年京元集團類別 3~4 數據合併至範疇三。

註 5：我們採用排放係數法計算，京元 (KYECC) 排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」(6.0.4 版本)；京隆 & 震坤排放係數來源為 2006 年 IPCC 國家溫室氣體清單指南 (2019 修訂版)，GWP 皆採用 IPCC 第六次評估報告之數值。活動數據來源包含工程計算、質量平衡、其他佐證文件。

註 6：本公司無來自生質燃燒或範疇一全氣體之排放量。

4.2.2 溫室氣體減量

2022 年因首年完成京元集團之溫室氣體盤查，故設定基準年為 2022 年，目標於 2030 年相較基準年減少 15% 排放量，我們採取以下的行動措施，並定期追蹤成果績效：

減排行動 A：購買再生能源、碳權，2024 年透過購買再生能源，共減少 7,466 噸範疇二排放

減排行動 B：執行廠內各項節能專案，並將既有冷媒替換為環保型冷媒

減排行動 C：各廠區屋頂增設太陽能發電系統

減排行動 D：持續將廢棄物處置由焚化轉成再利用形式，例：廢空桶

減排行動 E：持續進行綠色運輸減碳，2024 年起與廢棄物清除商合作；透過廢棄物壓縮減容處理可減少清運車趟，預估未來每年可減少 6,000 噸範疇三排放

減排行動 F：評估低碳包材使用；輔導供應商進行碳足跡盤查



| | |
|-------------|---|
| 優化收 / 送貨動線 | 京元電子透過合理規劃車輛行進的路線，提高運輸效率、降低運輸雜費成本及非必要之路線的成本浪費，有效解決運輸動線混亂及緩解擁擠狀況，並達到保護環境等社會效益。 |
| GPS 控管送貨車輛 | 透過 GPS 定位，調度人員隨時控管車輛行進的路線，並掌控臨時追加的取貨作業，可即時通知司機，避免重覆車趟及節省燃油成本。 |
| GPS 控管送貨車輛怠 | 管理者對所有司機同仁，每月說明怠速對環境影響的重要性，告知正確的駕駛方式可節省燃油成本等，及隨時以衛星導航監控車輛的怠速狀況。 |
| 怠速及燃油統計 | 管理單位每月檢討燃油成本和怠速狀況，並檢視最佳路線整合車趟與調整車輛的班表，以降低出車趟數及燃油成本，減少 CO ₂ 排放量，進而減少對環境的衝擊。2024 年減少 39.41 公噸的二氧化碳排放量，較基準年減少 7.2%。 |

我們採用能源管理系統的節能行動計畫進行計算改善前後之量測用電量，將 2024 年總節電量 (千度) * 0.474 (113 年能源署公告電力排碳係數)，計算出京元集團因節能行動而減少的溫室氣體排放量約為 6,403 tCO₂e，主要減少的排放類型為範疇二。

2024 年京元集團透過外購再生能源，共可減少 7,466 tCO₂e，主要減少的排放類型為範疇二。

2024 年京元集團透過減排行動共可減少 13,869 tCO₂e

4.3 空氣污染防治

4.3.1 空氣污染防治

京元集團主要空氣污染物為京隆及震坤 (KLT&ZKT) 的鐵環擦拭、模壓、清洗及烤箱產生的揮發性有機化合物 (VOCs)，為追蹤及控管廠內空氣污染物排放情形，在京隆及震坤 (KLT&ZKT) 設置光觸媒處理設備以有效處理製程排放之廢氣；而京元 (KYECC) 的產品及生產特性，無須設置空污防制設備。本公司京隆及震坤 (KLT&ZKT) 每年以三方檢測針對廠區內排放口進行氣體檢測，確保產生之空氣污染物皆符合或優於政府法規或環評承諾規定。

本公司自 2022 年開始響應苗栗縣環保局「杜絕露燒 友善農耕」液態稻草分解菌推廣活動，希望能藉此減少農民露天燃燒稻草行為以降低空氣污染物對人體之危害，統計至 2024 年底本公司參與本項活動總共可替環境減少 15,120 噸 CO₂ 排放，本公司積極參與各項環境保護活動，期望為空氣品質改善盡一份心力。

| 項目 | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 總計 | |
|-------------|------------|----------------------------|------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|------------|----------------------------|
| | 總補助面積 (公頃) | 減少 CO ₂ 排放量 (噸) | 總補助面積 (公頃) | 減少 CO ₂ 排放量 (公噸) | 總補助面積 (公頃) | 減少 CO ₂ 排放量 (公噸) | 總補助面積 (公頃) | 減少 CO ₂ 排放量 (噸) |
| 液態稻草分解菌推廣活動 | 480 | 4,320 | 600 | 5,400 | 600 | 5,400 | 1,680 | 15,120 |

註 1：排放減量計算說明：總補助面積 (公頃)*6 噸 (每公頃產生稻草量)*1.5 公噸 CO₂(每噸稻草產生 CO₂ 量) = 減少 CO₂ 排放量 (公噸)

註 2：資料來源及計算方式依據農業處統計資料

▼ 京隆及震坤 (KLT&ZKT) 空氣污染防治設備及處理效率

| 空氣污染物名稱 | 防制設備 | 處理效率 (%) |
|-----------------|----------------------------|----------|
| 揮發性有機化合物 (VOCs) | 京隆：光觸媒 + 二級活性炭 震坤：二級活性炭 | 75 |

▼ 京隆及震坤 (KLT&ZKT) 空氣污染物質排放濃度檢測 (單位：mg/m³)

| 重大氣體 | 實際檢測排放濃度 | 排放標準 |
|-----------------|----------|------|
| 氮氧化物 (NOx) | / | 200 |
| 硫氧化物 (SOx) | / | 100 |
| 揮發性有機化合物 (VOCs) | 1.1 | 60 |
| 懸浮微粒 (PM) | / | 30 |

註 1：本表為 2024 年定期檢測均值

註 2：排放標準符合中國大陸大氣污染排放標準

註 3：2024 年京隆及震坤 (KLT&ZKT) 鍋爐已拆除；故無氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、懸浮微粒 (PM) 排放

本公司 2024 年揮發性有機化合物 (VOC) 排放量為 265.428 公斤；其中 VOCs 排放量較 2023 年增加 1,238%，主要原因是因京隆 (KLT) 使用之酒精 (原輔材料) 用量增多 (依最新版之 SDS, VOCs 含量 99%)，此外京隆 (KLT) 廠區在 2022 年因新冠疫情肆虐導致關廠 45 天，故 VOCs 排放量相較於 2022 年有所增高，至於 2024 年 NOx 排放量較 2023 年減少 79%，主要原因為京隆 (KLT) 鍋爐備用之柴油用量減少。

▼ 歷年空氣污染物排放量 (單位：公斤)

| 項目 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------|------|--------|---------|
| 氮氧化物 (NOx) | 212 | 45 | / |
| 硫氧化物 (SOx) | 93 | 67 | / |
| 揮發性有機化合物 (VOCs) | 929 | 10,570 | 265.428 |
| 懸浮微粒 (PM) | 18 | 0 | / |

註 1：京隆 (KLT) 為當地生態環境統計業務系統登記審核後之數據。

註 2：氮氧化物產污係數 3.03, 硫氧化物產污係數為 19* 污染物產污係數中參數取值 (0.07)。

註 3：京隆及震坤 (KLT&ZKT) 共用空氣汙染防制設備。

註 4：2024 年京隆及震坤 (KLT&ZKT) 鍋爐已拆除；故無氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、懸浮微粒 (PM) 排放。

4.4 水資源

4.4.1 水資源風險管理

全球暖化造成的極端氣候影響全球水資源與企業營運，例如洪水帶來嚴重水災導致機具泡水無法運作、乾旱對農產品帶來嚴重威脅等；此外，若未妥善處理排放水，亦可能影響生態環境或在地居民健康。因此京元 (KYEC) 透過 ISO 46001 水資源效率管理系統進行水資源管理，以節水製程設計為標準，並藉由廢水回收再利用，讓每滴水的使用發揮最佳化，減少自來水用量。各單位成立節水推動組織、繪製廠區水平衡圖、定期審視與查核用水變化、定期針對廠內設施進行效能確認，與汰換耗水之器具避免浪費。

● 京元集團水資源關係圖

| 據點 | 水資源關係圖 |
|------|--|
| 新竹廠 | 自來水廠→民生公共用水→河川→海洋 |
| 竹南廠 | 自來水廠→機台生產→廠內回收水系統→廠內廢水處理系統→外部汙水處理廠→河川→海洋 |
| 銅鑼廠 | 自來水廠→機台生產→廠內回收水系統→廠內廢水處理系統→外部汙水處理廠→河川→海洋 |
| 京隆科技 | 自來水廠→機台生產→廠內回收水系統→廠內廢水處理系統→外部汙水處理廠→河川→海洋 |

本公司實施提案改善獎勵制度，以激勵員工提出節能節水提案，並積極參與政府單位節水計劃與研討會，持續與同業進行節水經驗交流，以新式設備及技術來提升廠內水資源回收再利用之比例。

● 水資源風險評估

本公司參考世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的水資源風險評估工具 (Water Risk Atlas)，鑑別據點所在地之水資源壓力及各項風險程度。目前京元 (KYEC) 均處於水資源壓力低或中低區域；京隆及震坤 (KLT & ZKT) 均處於水資源壓力中高區域，針對水資源壓力較高之京隆及震坤 (KLT & ZKT) 持續執行各項節水專案，以減少當地水資源取用。

▼ 京元集團各據點水資源壓力與水資源風險值

| 據點 | 所在地 | 水資源壓力 | 實體風險 (水量) | 實體風險 (水質) | 名譽與轉型 風險 | 整體風險值 |
|-----------------|------|-------|--------------|--------------|-------------|-------|
| 新竹廠 | 台灣新竹 | 中低 | 中高 | 中高 | 低 | 中低 |
| 竹南廠 銅鑼廠 | 台灣苗栗 | 中低 | 中高 | 中高 | 低 | 中低 |
| 京隆及震坤 (KLT&ZKT) | 中國蘇州 | 非常高 | 非常高 | 中高 | 中高 | 高 |

京元 (KYEC) 所處氣候位置，豐水期以梅雨和颱風為主要降水來源，隨著全球氣溫升高，登陸京元 (KYEC) 的颱風也逐漸減少，顯示在氣候變遷的影響下，缺水的問題不容小覷。可能造成水資源短缺風險的廠區主要在台灣各廠區，除持續關注水利署水情資訊，並配合政府節水政策，更設法透過廠內水資源回收系統建置提高水回收量。為因應多變的水情狀況，京元電子訂有各階段對應程序，如：配合政府節水政策、水車運輸業者簽約、廠內供水應變演練等；另除申請水車外，將進行廠內冷卻水塔調整、製程 / 民生節水等措施，以度過缺水情形。

針對水資源影響京元電子主要有影響製程為切割、研磨製程，測試製程影響相對較小。廠內建立水情應變小組，定期審視水情燈號並做相關應變，各階段對策如下：

| 燈號 | 處理階段 | 政府各階段限水措施 | 因應對策 | |
|------|--------------|--|--|--|
| ● 提醒 | 水利署 水情提醒 | 加強水源調度及研擬 措施 | 1. 啟動水情狀況監測機制 | 2. 每日審視各廠蓄水存量 |
| ● 減壓 | 第一階段 減壓供水 | 離峰及特定時段減壓 供水 | 1. 每日監控水情狀況 2. 每日審視各廠蓄水存量 3. 確保回收水系統運作效 率 4. 水系統逆洗頻率降低 | 5. 實施民生、澆灌用水節 水措施 6. 水車供水規劃與安排 7. 啟動水車試供水演練 8. 冷卻水排放減量 |
| ● 減量 | 第二階段 減量供水 | 1. 部分作業停止供水 2. 每月用水超過一千 度大用水戶之非 工業用水戶減供 20%、工業用戶減 供 5~20% | 1. 每日監控水情狀況 2. 每日審視各廠蓄水存量 3. 確保回收水系統運作效 率 | 4. 提高水系統巡檢頻率 5. 實施民生、澆灌用水節 水措施 6. 實施水車應變供水 |
| ● 分區 | 第三階段 分區供水 | 分區輪流或全區定時 停止供水 | 1. 每日監控水情狀況 2. 每日審視各廠蓄水存量 3. 確保回收水系統運作效 率 | 4. 提高水系統巡檢頻率 5. 實施民生、澆灌用水節 水措施 6. 實施水車應變供水 |
| ● 正常 | 停水結束 | 恢復日常用水 | 1. 持續水情狀況監控 2. 廠內用水量監控與分析 | 3. 持續評估與實施節水專 案 |

註：資料來源為經濟部水利署

4.4.2 水資源數據概覽

2024 年京元集團總用水量為 3,235.436 百萬公升，其中 50.9% 為製程廢水回收再利用或水處理系統循環使用之回收水量，共計 980.670 百萬公升；總取水量為 2,254.766 百萬公升中皆屬於淡水，以取自第三方的水為主。年度總總排水量為 523.954 百萬公升，總耗水量為 1,730.812 百萬公升，相較於 2022-2023 年因各廠持續導入回收系統，故有逐年下降趨勢。

▼ 水資源數據總覽 (單位：百萬公升 (千立方公尺))

| 地區 | 項目 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|
| 所有地區 | 總取水量 (A) | 2,336.878 | 2,270.908 | 2,254.766 |
| | 回收水量 (B) | 942.963 | 1,155.022 | 980.670 |
| | 回收百分比 (B/A) | 40.4% | 50.9% | 46.5% |
| | 總用水量 (A+B) | 3,279.840 | 3,425.930 | 3,235.436 |
| | 總排水量 (C) | 491.681 | 509.119 | 523.954 |
| | 總耗水量 (D=A-C) | 1,845.197 | 1,761.789 | 1,730.812 |
| | 耗水密集度 (百萬公升 / 百萬營收) | 0.05 | 0.05 | 0.05 |
| 具水資源壓力地區 | 總取水量 (E) | 1,125.080 | 1,105.090 | 992.610 |
| | 總排水量 (F) | 125.209 | 152.838 | 157.066 |
| | 總耗水量 (G=E-F) | 999.871 | 952.252 | 835.544 |
| | 水資源壓力地區耗水量占比 (G/D) | 54.2% | 54.1% | 48.3% |

註 1：回收百分比 = 回收水量 ÷ 所有地區總取水量

註 2：回收水量 = 回收系統、雨水回收、純水再利用

● 取水與再利用

京元 (KYECC) 最主要之取水來源為自來水。2024 年總取水量為 2,254.766 百萬公升，取水量與前一年持平，單位營收取水密集度 (包含雨水) 低於前一年 11%，已達較基準年 2020 年降低 4% 的節水目標。

京元集團 2024 年各廠區共推動 7 項節水行動方案，銅鑼廠建置生活污水處理設施及冷卻水塔廢水回收，以確保回收水質符合廠內回收標準，使水回收循環利用及符合銅鑼科學園區納管標準。京元集團以具體節水改善方案持續落實日常節水與廢水回收再利用，致力達成水資源使用效益最佳化。

| 廠區 | 節水方案 | 2024 節水量 (M3) |
|---------|--------------------|----------------|
| 新竹廠 | 提升冷卻水塔濃縮倍數 | 1,310 |
| 竹南廠 | 提升冷卻水塔濃縮倍數 | 3,178 |
| | 冷卻水塔汰舊換新工程 | |
| | 純水監測儀器用水回用 | |
| | 雨水回收工程 | |
| 銅鑼廠 | 銅鑼廠生活汙水處理及冷卻水塔廢水回收 | -(2024 年底完成試車) |
| 京隆 & 震坤 | 純水系統新增廢水回收工程 | 108,916 |



各廠雨水回收系統整合



建置雨水回收系統



冷卻水塔廢水回收



高硬度廢水去除系統



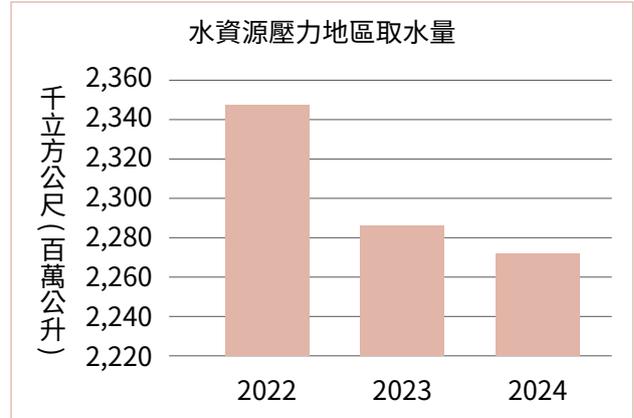
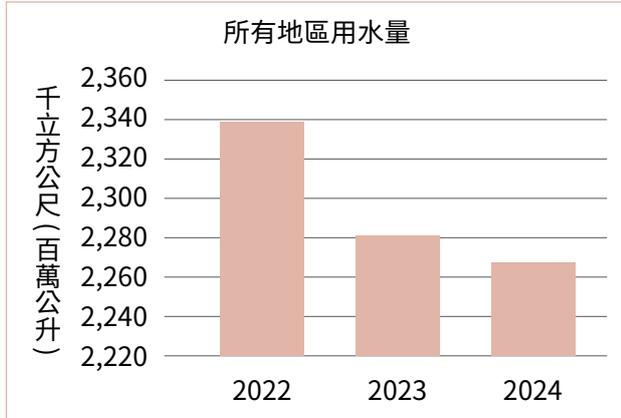
增設汙泥乾燥設備

▼ 取水量細項分析 (單位：百萬公升 (千立方公尺))

| 取水量 | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| | 所有地區 | 具水資源壓力地區 | 所有地區 | 具水資源壓力地區 | 所有地區 | 具水資源壓力地區 |
| 地表水 | 3.203 | 0 | 1.520 | 0 | 5.451 | 0 |
| 第三方的水 | 2,333.675 | 1,125.080 | 2,269.388 | 1,105.090 | 2,249.315 | 992.610 |
| 總取水量 | 2,336.878 | 1,125.080 | 2,270.908 | 1,105.090 | 2,254.766 | 992.610 |
| 取自水資源壓力地區比例 (%) | 48.1 | | 48.7 | | 44.0 | |
| 取水密集度 (百萬公升 / 百萬營收) | 0.06 | | 0.07 | | 0.06 | |

註 1：所有取水量皆為淡水。

註 2：取水密集度 = 所有地區總取水量 / 年度總營收



● 排放水管控 (GRI 303-2)

京元集團依據當地法規規範設定排放廢水之水質標準；以高於當地法規規範設定排放廢水之水質標準，所有製程用水皆經由內部廢污水處理設備妥善處理後，以符合公司內部或當地法規的標準委由當地園區之廢水處理廠處理。2024 年京元集團所有廠區排放水的水質檢測結果皆符合當地法規要求。

廠內設置製程廢水回收與處理設備，設置專責人員進行操作與管理，並訂定操作保養維護作業程序，每年編列預算進行廢水防治設備保養與汰換，有效提升製程廢水回收再利用。

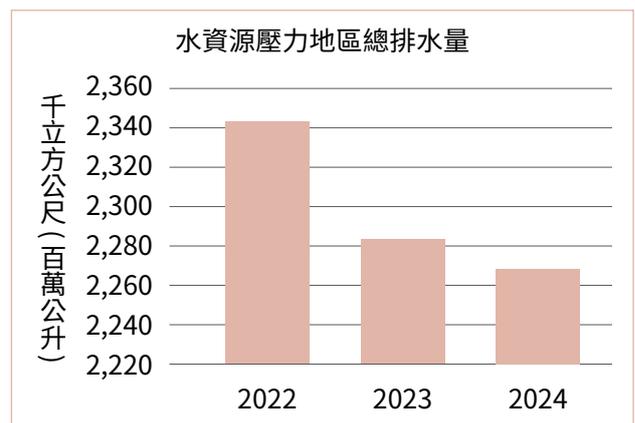
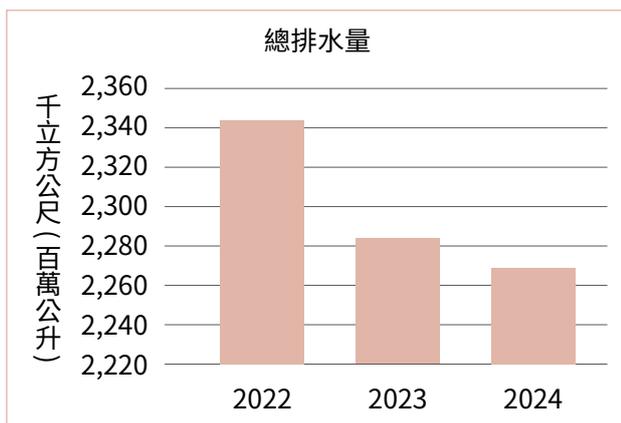
▼ 排水量細項分析 (單位：百萬公升 (千立方公尺))

| 排水終點類別 | 水質指標 | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|--------|------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|
| | | 所有地區 | 具水資源壓力地區 | 所有地區 | 具水資源壓力地區 | 所有地區 | 具水資源壓力地區 |
| 地表水 | 淡水 | 26.817 | 0 | 24.725 | 0 | 25.389 | 0 |
| | 其他的水 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 第三方的水 | 淡水 | 464.864 | 125.209 | 484.394 | 152.838 | 341.499 | 157.066 |
| | 其他的水 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 總排水量 | | 491.681 | 125.209 | 509.119 | 152.838 | 498.565 | 157.066 |

排放水密集度 (百萬公升 / 百萬營收)

| | | |
|------|------|------|
| 0.01 | 0.02 | 0.01 |
|------|------|------|

註：2022 年誤植排水量及耗水量，故修正。



4.5 廢棄物監管

4.5.1 廢棄物衝擊評估

本公司參考國內外環境衝擊報告，以生命週期各階段（原物料開採、生產製造、銷售配送、產品使用及廢棄處置階段）為考量，鑑別組織內部與價值鏈上下游因營運活動所產生的廢棄物，並評估廢棄物可能對環境及社會的衝擊，據以繪製出本公司的價值鏈與廢棄物衝擊脈絡圖。

本公司產生的廢棄物包含有害及非有害事業廢棄物，主要以廢塑膠混合物、廢紙混合物、無機污泥等廢棄物為大宗，我們因應各類廢棄物的潛在衝擊制定相對應的管理措施，由廢棄物管理單位定期監督及評估施行成效，減緩或避免對組織內部或外在環境造成的負面影響。

▼ 京元集團價值鏈與潛在衝擊脈絡圖



4.5.2 廢棄物管理政策

本公司設置權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，並依循當地法規製作及申報事業廢棄物清理計劃書，廢棄物處置方式皆依當地規範執行。

京元集團廢棄物管理權責單位：

- 廢棄物分類：全體員工
- 廢棄物申報：工安及風險管理處
- 廢棄物儲存：工安及風險管理處
- 廢棄物處理 - 自行處理：無廠內自行處理
- 廢棄物數據蒐集：工安及風險管理處
- 廢棄物處理 - 委外處理：工安及風險管理處

本公司透過環境部事業廢棄物申報及管理資訊系統紀錄廢棄物種類、數量及追蹤廢棄物流向，以三聯單及過磅方式彙整年度廢棄物產生量。廠區所有廢棄物皆委由外部合格廢棄物處理業者清運及處置，並建立廢棄物管理制度，定期查核、追蹤及檢討廠內減廢成效，擬定清運處理稽核計畫，定期執行無預警跟蹤稽核，以確保委外清運處理作業皆合法。亦要求承攬商於進廠作業前需完成 2 小時環安衛教育訓練，以強化人員於廠內作業時之環保工作管理能力。

本公司以環境政策為方向，設定各項減廢目標，持續推動綠色環保產品並優先採購，並定期檢視各項目標達成狀況，在近年的努力下，已將廢棄物再利用率從 2020 年的 80.4% 提升至 85%，持續找尋再利用之機構，並規劃在 2025 年將廢液及廢鋁箔袋由焚化處理轉換為回收再利用，達到廢棄物資源再利用之目標。

| 廢棄物項目 | 再利用產品 | 廢棄物項目 | 再利用產品 | 廢棄物項目 | 再利用產品 |
|---------|--------|-------------|----------|--|-------|
| 1 廢鐵 | 再生鋼胚 | 6 廢木材 | 燃料 | 11 靜電箱 | 打包帶 |
| 2 廢紙 | 再生紙托 | 7 廢紙容器 | 燃料棒 | 12 寶特瓶 | 環保袋 |
| 3 PVC手套 | 軟式三角錐 | 8 PP/HDPE容器 | 塑膠文具組、瓶子 | 13 鋁箔袋 | 鋁錠 |
| 4 電子下腳料 | 金屬原料 | 9 污泥 | 工業建材 | 14 晶舟盒 | 化妝品盒 |
| 5 廢玻璃 | 再生玻璃製品 | 10 PE膜/泡綿 | 垃圾袋、防撞條 | PVC手套及PP/HDPE容器類之再生產品可回廠內進行使用，提升再利用形象。 | |

京元集團廢棄物管理策略及目標

| 管理策略 | 策略起始年 | 目標基準年 | 管理目標 | | | 2024 年成果達成率 | 改善措施 |
|-----------|-------|-------|------|------|------|-------------|--|
| | | | 短期 | 中期 | 長期 | | |
| 廢棄物焚化率 | 2023 | 2023 | <15% | <12% | <7% | 15% | 分析廠區焚化項目之廢棄物並尋找可再利用之機構，逐年降低廠區焚化率。 |
| 廢棄物回收再利用率 | 2020 | 2020 | >85% | >88% | >93% | 85% | 落實廢棄物管理，提升廢棄物回收再利用率，並推動源頭減量、落實分類，以追求「零廢棄」、「零掩埋」目標。 |

4.5.3 廢棄物清運處置

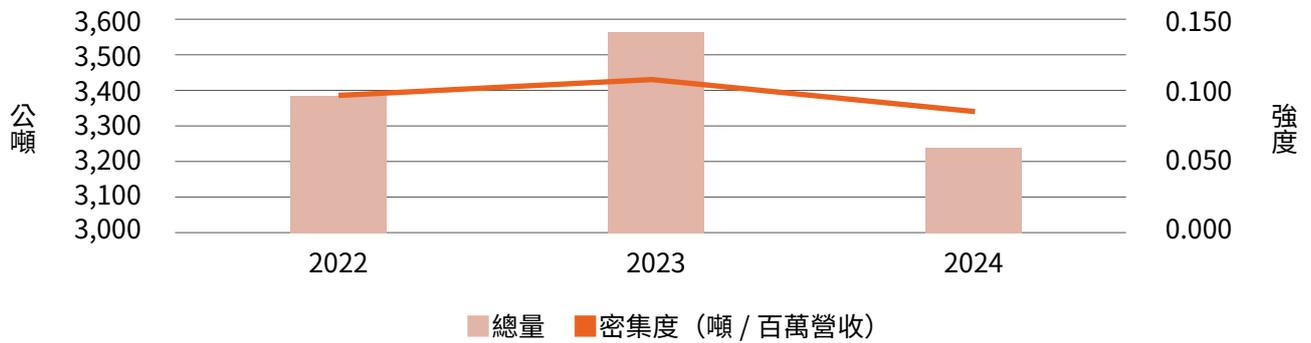
本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 3,252.07 公噸，其中有害事業廢棄物為 273.95 公噸，佔 8.4%；非有害事業廢棄物為 2,978.12 公噸，佔 91.6%。本年度廢棄物產生量較 2023 年減少 8.6%。

除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，京元集團在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2024 年本公司 16% 有害事業廢棄物及 85.4% 非有害事業廢棄物係採用回收方式處理，佔年度廢棄物總 79.6%。

▼ 事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

| 年度 | 項目 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
|-------|----------|----------|----------|----------|---------|----------|
| | | 京元集團 | 京元集團 | 京元 | 京隆 + 震坤 | 總計 |
| 產生量 | 有害事業廢棄物 | 269.10 | 328.87 | 43.74 | 230.20 | 273.95 |
| | 非有害事業廢棄物 | 3,124.30 | 3,229.64 | 2,429.69 | 548.43 | 2,978.12 |
| | 總量 | 3,393.40 | 3,558.51 | 2,473.44 | 778.63 | 3,252.07 |
| 處置移轉量 | 有害事業廢棄物 | 51.60 | 28.99 | 43.74 | 0.00 | 43.74 |
| | 非有害事業廢棄物 | 2,511.39 | 2,835.22 | 2,429.69 | 114.06 | 2,543.75 |
| | 總量 | 2,562.99 | 2,864.21 | 2,473.44 | 114.06 | 2,587.50 |
| 直接處置量 | 有害事業廢棄物 | 217.50 | 299.88 | 0 | 230.20 | 230.20 |
| | 非有害事業廢棄物 | 612.91 | 394.42 | 0 | 434.37 | 434.37 |
| | 總量 | 830.41 | 694.3 | 0 | 664.57 | 664.57 |

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

▼ 2022 ~ 2024 年廢棄物產生強度統計

● 事業廢棄物處置移轉 (回收) 之方式

本公司採用回收方式處理的廢棄物主要有鋁箔袋、廢木材、廢空桶、資源回收等項目，回收方式皆為再利用形式。2024 年處置移轉的廢棄物量共 2,587.50 公噸，皆為委外第三方處置。

▼ 從處置中移轉的廢棄物 (各據點合計，單位：公噸)

| 項目 | 年度 處置移轉方式 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
|----------|--------------|----------|-----------|----------|---------|----------|
| | | 京元集團 | 京元集團 | 京元 | 京隆 + 震坤 | 總計 |
| 有害事業廢棄物 | 再生利用 | 51.60 | 28.997 | 35.37 | 0.00 | 35.37 |
| 非有害事業廢棄物 | 再生利用 | 2,511.39 | 2,835.215 | 2,066.86 | 114.06 | 2,180.92 |
| 合計 | | 2562.99 | 2,864.21 | 2,102.23 | 114.06 | 2,216.29 |



◎ 事業廢棄物直接處置之方式

除上述廢棄物外，產出無再利用價值之事業廢棄物以送往焚化爐處理方式處置，本公司 2024 年直接處置的廢棄物量共 601.41 公噸，皆為委外第三方處置。本年度廢棄物直接處置量較 2023 年下降 13.4%，主因為持續推動 UL 2799，且廢空桶更改處理方式由焚化改成再利用處置，增加廢棄物之回收再利用，故採焚化處理之非有害事業廢棄物產生量較為下降。

▼ 按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

| 項目 | 年度 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
|----------|--------------|--------|--------|--------|---------|--------|
| | 直接處置方式 | 京元集團 | 京元集團 | 京元 | 京隆 + 震坤 | 京元集團 |
| 有害事業廢棄物 | 焚化處理（含能源回收） | 0.77 | 7.81 | 8.37 | 0.00 | 8.37 |
| | 焚化處理（不含能源回收） | 216.73 | 291.61 | 0 | 230.20 | 230.20 |
| | 其他直接處理 | 0 | 0.46 | 0.000 | 0.00 | 0 |
| | 小計 | 217.50 | 299.88 | 8.37 | 230.20 | 238.57 |
| 非有害事業廢棄物 | 焚化處理（含能源回收） | 612.91 | 394.42 | 362.84 | - | 362.84 |
| 合計 | | 830.41 | 694.30 | 371.21 | 230.20 | 601.41 |

CHAPTER

5

員工照護



5.1 人力資本

● 重大議題管理方針：員工聘僱與留任

對應 GRI 指標：2-7、2-8、401-1

| | |
|-------------|--|
| 衝擊說明 | <ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊：維持良好的勞資關係，完善績效評核制度，提高員工對公司的認同感，提升人才留任率。 負面衝擊：人才流失造成流動率提升，提高招募與培訓成本，進而影響企業競爭力。 |
| 制定或依循之政策或承諾 | <ul style="list-style-type: none"> 內部規範：勞工與企業道德政策、任用童工及青年勞工作指導書、學徒工 / 實習工 / 學生工僱用程序 政府規範：遵守勞動基準法、性別平等工作法及就業服務法等相關法令 |
| 管理行動 | <ol style="list-style-type: none"> 多元招募管道： <ol style="list-style-type: none"> 深化產學合作，與大專院校攜手共創雙贏局面，為學子開啟半導體產業職涯之門。 研發替代役合作，配合政府專案，為產業注入研發人才，與職場無縫接軌的兵役生活。 預聘專案推行，與大專院校碩士班合作，提前綁定碩士中學生，畢業即接軌產業。 提供完善的薪酬福利與實習留任獎金。 落實意見回饋機制：舉辦員工投入度調查及各項員工活動，強化與員工進行溝通、座談會提供公開透明的申訴溝管道。 |
| 追蹤行動有效性的流程 | <ol style="list-style-type: none"> 每年設定多元化招募管道目標以滿足員工招募量能 每月定期追蹤各職能別離職率 每季辦理員工座談會 |

權責單位

人力資源處

管理績效指標

| 2024 年達成情形 | 短期目標 (2025 年) | 中期目標 (2030 年) | 長期目標 (2050 年) |
|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 產學合作計畫進行至第 17 屆 研發替代役合作第 17 年 預聘專案推行第 5 年 辦理各類別座談會，申訴 案件處理及回覆 100% | <ol style="list-style-type: none"> 大專院校合作計畫，從中發掘優秀人才提前綁定，縮短新人訓練磨合期，畢業即具備半導體即戰力，預期增加 10% 合作學校 與大專院校作開設半導體學院，並設置相關課程，導入業界實作課程，針對產業所需進行培訓，畢業後直接成為產線即戰力，預計合作培育 15 位學生。 積極推動僑生聘僱，與相關大專院校合作，延攬具備相關科系背景的僑生進入半導體產業實習，強化留台的意願與穩定度，提升公司團隊多元性與全球競爭力。 座談會 & 申訴案件，處理及回覆 100% | <ol style="list-style-type: none"> 持續穩固及擴大產學合作聯盟，實踐青年培養，促進產業與學校間的合作關係。 與大專院校作開設半導體學院，並設置相關課程，進行培訓，預計培育 5% 的學生培育人數。 透過制度化的僑生招募與培訓，並穩固與相關大專院校合作，打造穩定且具延續性的聘僱模式，期望增 5% 的僑生人數，並提高留任意願。 座談會 & 申訴案件，處理及回覆 100% | <ol style="list-style-type: none"> 與學校建立良好的合作關係，並穩定人才來源，為產業培育人才，善盡企業社會責任，並預期增加 12% 合作學校。 與大專院校作開設半導體學院，並設置相關課程，進行培訓，預計增加 10% 的學生培育人數。 透過制度化的僑生招募與培訓，並穩固與相關大專院校合作，打造穩定且具延續性的聘僱模式，期望增 10% 的僑生人數，逐步擴大僑生人才庫。 座談會 & 申訴案件，處理及回覆 100% |

重大議題管理方針：勞資溝通

對應 GRI 指標：3-3

| 衝擊說明 | <ul style="list-style-type: none"> 正向衝擊： 主動關懷員工，提供良好的勞資雙向溝通管道，公司與員工取得高度共識，提高員工向心力。 負向衝擊： 勞資溝通不良，導致公司與員工無法有效溝通，影響公司經營效率。 | | |
|---|---|---|---|
| 制定或依循之政策或承諾 | <ul style="list-style-type: none"> 內部規範 勞工與道德管理系統手冊、京元電子內部溝通管理程序、執行職場遭受不法侵害防治措施 政府規範 執行職務遭受不法侵害預防指引 | 權責單位 | 人力資源處 |
| 管理行動 | <ol style="list-style-type: none"> 持續辦理員工座談會及勞資會議，打造和諧的勞資關係。 提供公開透明的申訴溝通管道，使同仁意見可有效處理及回覆。 落實 RBA 教育訓練 (含人權)，保持員工有暢通的溝通管道 | | |
| 追蹤行動有效性的流程 | <ol style="list-style-type: none"> 辦理員工座談會，促進勞資雙方溝通交流 每季定期辦理勞資會議 定期統計同仁意見及回覆 每年定期辦理 RBA(含人權) 教育訓練 | | |
| 管理績效指標 | | | |
| 2024 年達成情形 | 短期目標 (2025 年) | 中期目標 (2030 年) | 長期目標 (2050 年) |
| <ol style="list-style-type: none"> 辦理座談會參與共 1,000 人次 符合政府法令執行率 100% 員工意見處理率 100% RBA 參訓率 100% | <ol style="list-style-type: none"> 辦理座談會參與共 1,100 人次 符合政府法令執行率 100% 員工意見處理率 100% RBA 參訓率 100% | <ol style="list-style-type: none"> 辦理座談會參與共 1,200 人次 符合政府法令執行率 100% 員工意見處理率 100% RBA 參訓率 100% | <ol style="list-style-type: none"> 辦理座談會參與共 1,300 人次 符合政府法令執行率 100% 員工意見處理率 100% RBA 參訓率 100% |

5.1.1 人力管理

人才是成就競爭力的關鍵，『用人唯才、當地取材』京元集團提供多元的就業管道、著眼於繁榮地方經濟，並秉持著守護與回饋的精神，為當地創造更多的就業機會，更以當地員工作為遴選的優先考量。台灣三個廠區以新竹苗栗縣市員工所占比例約占 67.80%；大陸區在地員工（江蘇省）所占比例約占 27%。同時，我們也深信優秀的同仁是京元集團最大的資產，故致力於提供符合法令規範的招聘流程、全方位的教育訓練體系、安全與人性化的職場環境、具競爭力的薪資福利制度與公開的晉升管道，藉由上述完善的『選、育、用、留』相關人力資源管理政策，讓員工在職場上能盡情揮灑技能，並與京元攜手努力、共創雙贏的未來。

5.1.2 人才招募

◎ 招募聘用原則

京元集團擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。公司遵循國家法令來保障勞工權益，於京元 (KYEC) 依照「勞動基準法」、「就業服務法」與「性別工作平等法」；於京隆及震坤 (KLT&ZKT) 依照「勞動法」公開招聘，從學識、品德、能力、經驗、體質、岗位要求匹配度等方面進行全面審核、擇優錄取。對於求職者或所僱用之員工不因種族、社會階級、國籍、宗教、身心障礙、性別取向、工會資格、政黨或年齡…等的不同而有差別待遇。再者，京元集團承諾並落實責任商業聯盟行為準則之勞工、健康與安全、環境保護、商業道德規範與管理系統要素等相關勞動政策，並將相關政策納入勞工與企業道德政策，包含禁止雇用未滿 16 歲之童工，除了於人事法規中明確宣示外，也於招募與任用時加設防範機制，更積極制定任用童工及青年勞工作業指導書，以排除誤用與確保後續事宜。

本公司 2024 年間共計招募 4,169 位新進員工，包含男性 3,087 位、女性 1,082 位，相關資訊如下表。

▼ 近三年京元集團新進人員人數

| 年度 | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 人數 | 2435 | 999 | 1987 | 649 | 3087 | 1082 |
| 合計 | 3434 | | 2636 | | 4169 | |
| 比例 | 70.91% | 29.09% | 75.38% | 24.62% | 74.05% | 25.95% |

統計期間 2024/1/1~2024/12/31

▼ 新進人員總新進率

| 年度 | 地區 | 人數 | 年底人數 | 新進比例 (%) |
|------|-----------------|------|------|----------|
| 2022 | 京元 (KVEC) | 1363 | 7151 | 19.06% |
| | 京隆及震坤 (KLT&ZKT) | 2071 | 2294 | 90.28% |
| 2023 | 京元 (KVEC) | 687 | 6989 | 9.83% |
| | 京隆及震坤 (KLT&ZKT) | 1949 | 2455 | 79.39% |
| 2024 | 京元 (KVEC) | 2008 | 8151 | 24.64% |
| | 京隆及震坤 (KLT&ZKT) | 2161 | 2760 | 78.30% |

註：該類別人數 / 當年度該類別總人數

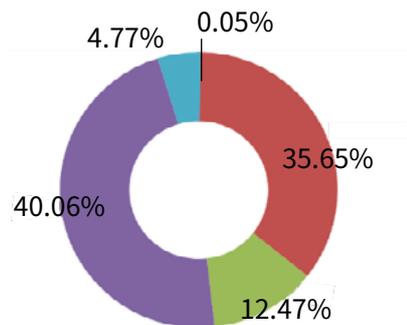
統計期間 2024/1/1~2024/12/31

▼ 新進人員性別、年齡分布

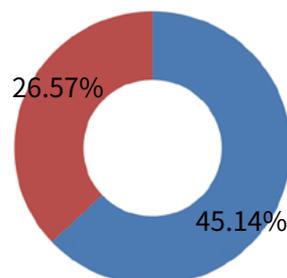
| 性別 | 年齡 | 新竹廠 | 竹南廠 | 銅鑼廠 | 京隆 (KLT) | 震坤 (ZKT) | 總計 | 性別比例 (%) |
|----|-------|-----|-----|-----|----------|----------|------|----------|
| 男性 | ≤ 29 | 0 | 662 | 199 | 1616 | 144 | 2621 | 45.14% |
| | 30~50 | 0 | 249 | 95 | 106 | 14 | 464 | |
| | ≥ 51 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | |
| | 小計 | 0 | 913 | 294 | 1722 | 158 | 3087 | |
| 女性 | ≤ 29 | 1 | 372 | 139 | 208 | 31 | 751 | 26.57% |
| | 30~50 | 1 | 201 | 87 | 32 | 10 | 331 | |
| | ≥ 51 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 小計 | 2 | 573 | 226 | 240 | 41 | 1082 | |
| 合計 | | | | | | | 4169 | 38.21% |

註：性別比例之計算公式為：該性別新進員工數 / 該性別年底員工總數。

統計期間 2024/1/1~2024/12/31

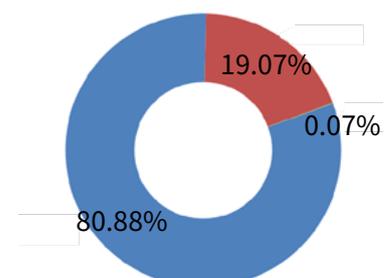
▼ 2024 新進員工工作地點分布

 ■ 新竹廠 ■ 竹南廠 ■ 銅鑼廠
 ■ 京隆 (KLT) ■ 震坤 (KLT)

註：全集團各廠區新進人數 / 全集團總新進員工數

▼ 2024 新進員工 - 性別比例


■ 男性 ■ 女性

註：全集團男女新進人數 / 全集團總新進員工數

▼ 2024 新進員工 - 年齡比例


■ ≤ 29 ■ 30~50 ■ ≥ 51

註：全集團各年齡新進人數 / 全集團總新進員工數

京元集團員工具有自由選擇就業的權利，公司確保所有工作都是自願的，且不使用威脅、強制性條件雇用員工，員工提出離職時，皆依勞動基準法之規定辦理終止勞動契約。本公司 2024 年間，共計 2,245 位員工離職，含 1,821 位男性及 424 位女性，離職原因包括照顧家庭、搬家遷居、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

▼ 2024 年離職人員總數及比例

| 性別 | 年齡 | 新竹廠 | 竹南廠 | 銅鑼廠 | 京隆 (KLT) | 震坤 (ZKT) | 總計 | 離職比例 (%) |
|----|-------|-----|-----|-----|----------|----------|------|----------|
| 男性 | ≤ 29 | 1 | 176 | 35 | 1169 | 200 | 1581 | 26.63% |
| | 30~50 | 0 | 88 | 24 | 102 | 25 | 239 | |
| | ≥ 51 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| | 小計 | 1 | 265 | 59 | 1271 | 225 | 1821 | |
| 女性 | ≤ 29 | 1 | 68 | 17 | 183 | 45 | 314 | 10.41% |
| | 30~50 | 0 | 55 | 10 | 26 | 16 | 107 | |
| | ≥ 51 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | |
| | 小計 | 1 | 126 | 27 | 209 | 61 | 424 | |
| 合計 | | | | | | | 2245 | 20.58% |

註：離職比例：男女離職人數 / 全集團男女總員工數

統計期間 2024/1/1~2024/12/31

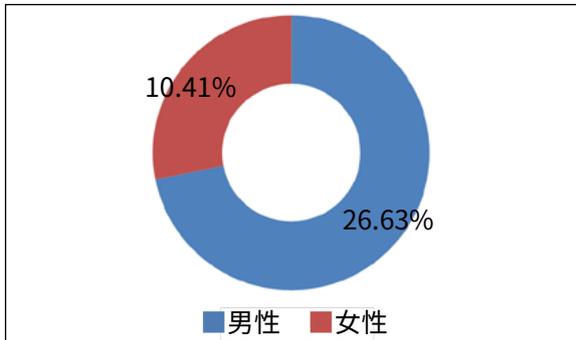
▼ 離職人員總離職率

| 年度 | 地區 | 人數 | 年底人數 | 離職比例 (%) |
|------|-----------------|------|------|----------|
| 2022 | 京元 (KYECC) | 777 | 7151 | 10.87% |
| | 京隆及震坤 (KLT&ZKT) | 2186 | 2294 | 95.29% |
| 2023 | 京元 (KYECC) | 407 | 6989 | 5.82% |
| | 京隆及震坤 (KLT&ZKT) | 1730 | 2455 | 70.47% |
| 2024 | 京元 (KYECC) | 479 | 8151 | 5.88% |
| | 京隆及震坤 (KLT&ZKT) | 1766 | 2760 | 63.99% |

註：該類別人數 / 當年度該類別總人數

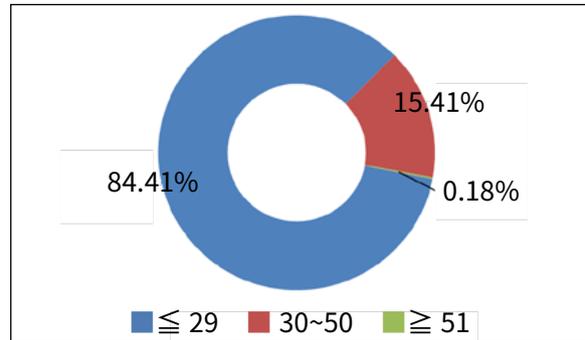
統計期間 2024/1/1~2024/12/31

▼ 2024 離職員工 - 性別比例



註：全集團男女離職人數 / 全集團總離職員工

▼ 離職員工 - 年齡比例



註：全集團各年齡離職人數 / 全集團總離職員工

◎ 產學合作

京元集團多年來為促進學界與業界間的無縫接軌，同時以尋求並培育優秀的人才做為出發點，積極的落實政府教育部的產學培訓計畫，不論是京元 (KYECC) 及京隆及震坤 (KLT&ZKT) 先後與多所學校訂定實習專案，京元 (KYECC) 範圍橫跨北、中、南，甚至是離島地區，如高科大、聯大以及金門大學。基於取之地方、用之於地方的精神，厚植技職教育的人才培育，與當地的育達科技大學、元培醫事科技大學及中華大學合作實習方案。京隆及震坤 (KLT&ZKT) 則有與長春工業大學人文信息學院、雲南祿勸高級中學、山東德州走四方學校合作實習方案。

從校園說明會、面試、訓練一直到正式聘用，皆有一套良好的排程規劃，不僅遴選有強烈意願同時符合標準的學生，更提供專業的實務訓練 (涵蓋半導體流程的簡介、封裝製程的概論以及各職位的功能執掌...等內容)，除讓學生快速融入職場環境、將所學應用到實務上，更能提前為未來找到定位與方向。

除此之外，只要學生在實習期間表現優異，公司更提供優渥的留任方案，以期能降低學生日後進入社會的就業成本，同時也培訓公司未來的儲備人才。再者，透過產學合作管道，更能將技術研發之學術能量移轉入企業，帶動企業核心技術發展，來達到企業與學生雙贏的合作機制。

◎ 學校學生到廠參訪活動

▼ 京元 (KYECC)



▼ 京隆及震坤 (KLT&ZKT)



5.1.3 人力結構

截至 2024 年底止，京元集團全體員工共計 10,911 人，包含正職員工 10,793 人、臨時員工 118 人；以勞雇類型劃分則全數屬全職員工。以京元 (KVEC) 總員工數 8,151 人，京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) 總員工數約為 2,760 人。另外非員工工作者，廠內團膳中華廠 32 人、銅鑼廠 4 人；清潔人員新竹廠 4 人、中華廠 58 人、銅鑼廠 28 人。施工承攬商新竹廠 475 人次、中華廠 8127 人次、銅鑼廠 3907 人次。

勞力密集是為封測廠的特性之一，招募來源主要為國內各項招募管道，亦爭取外籍移工配額以彌補本籍勞工人數不足處。

▼ 2024 年底員工結構 (單位：人)

| 類型 | 性別 | 新竹廠 | 竹南廠 | 銅鑼廠 | 京隆 (KLT) | 震坤 (ZKT) | 合計 |
|-----------|----|-----|------|------|----------|----------|-------|
| 全體員工 | 男性 | 25 | 3683 | 978 | 1817 | 335 | 6838 |
| | 女性 | 37 | 2715 | 713 | 481 | 127 | 4073 |
| 各地區員工總人數 | | 62 | 6398 | 1691 | 2298 | 462 | 10911 |
| 正職員工 | 男性 | 25 | 3675 | 977 | 1734 | 325 | 6736 |
| | 女性 | 37 | 2708 | 712 | 475 | 125 | 4057 |
| 各地區正職員工人數 | | 62 | 6383 | 1689 | 2209 | 450 | 10793 |
| 派遣員工 | 男性 | 0 | 8 | 1 | 83 | 10 | 102 |
| | 女性 | 0 | 7 | 1 | 6 | 2 | 16 |
| 各地區派遣員工人數 | | 0 | 15 | 2 | 89 | 12 | 118 |

註 1：定義說明

• 正職員工：勞雇合約合約期間 >6 個月。

• 派遣員工：勞雇合約合約期間 <6 個月。

統計期間 2024/1/1~2024/12/31

註 2：本集團全體員工均為全職員工 (全職定義為每週工時達當地法定時數者)。

註 3：本年度無兼職員工、無時數保證員工或無臨時工 (每週工時不固定之員工)。

註 4：本表員工人數包含京元集團自有與派遣人數。

註 5：2024 年員工變動率穩定，無顯著變動。

▼ 近三年度員工人數 (單位：人)

| 年度 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------|------|------|-------|
| 男性員工人數 | 5687 | 5844 | 6838 |
| 女性員工人數 | 3758 | 3600 | 4073 |
| 員工總人數 | 9445 | 9444 | 10911 |

統計期間 2024/1/1~2024/12/31

◎ 員工多元結構

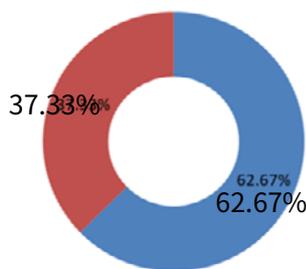
京元集團員工男女性占比分別為 57.49% 及 42.51%，以年齡層介於 30-50 歲之員工居多，占總人數 59.98%。台灣三個廠區在地員工（新竹苗栗縣市）所占比例約占 67.80%；大陸區在地員工（江蘇省）所占比例約占 27%。主管人員中擔任管理階層的女性員工占管理階層比例近達 26%。以性別區分，男性比例為 62.67%、女性比例為 37.33%。以年齡區分，29 歲以下比例為 42.07%、30~50 歲比例為 53.17%、51 歲以上比例為 4.77%。

▼ 2024 年底按職能別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

| 員工分類 | | 主管人員 | 工程人員 | 行政人員 | 技術人員 | 合計 | 比例 |
|------|-------|------|------|------|------|------|--------|
| 性別 | 男性 | 582 | 2858 | 114 | 3284 | 6838 | 62.67% |
| | 女性 | 204 | 810 | 325 | 2734 | 4073 | 37.33% |
| 年齡 | ≤ 29 | 35 | 1839 | 129 | 2587 | 4590 | 42.07% |
| | 30~50 | 640 | 1712 | 270 | 3179 | 5801 | 53.17% |
| | ≥ 51 | 111 | 117 | 40 | 252 | 520 | 4.76% |
| 學歷 | 博士 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0.03% |
| | 碩士 | 228 | 549 | 26 | 0 | 803 | 7.36% |
| | 大專 | 513 | 2565 | 295 | 3516 | 6889 | 63.14% |
| | 高中職以下 | 43 | 553 | 118 | 2502 | 3216 | 29.47% |
| 國籍 | 本國籍 | 750 | 3584 | 437 | 3012 | 7783 | 71.33% |
| | 外國籍 | 36 | 84 | 2 | 3006 | 3128 | 28.67% |

統計期間 2024/1/1~2024/12/31

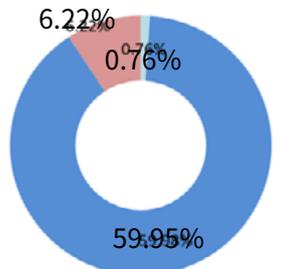
▼ 2024 全集團員工 - 性別比例



■ 男性 ■ 女性

註：全集團男女人數 / 全集團總員工數

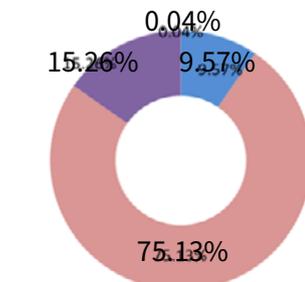
▼ 2024 全集團員工 - 年齡比例



■ ≤ 29 ■ 30~50 ■ ≥ 51

註：全集團各年齡人數 / 全集團總員工數

▼ 2024 全集團員工 - 學歷比例



■ 博士 ■ 碩士 ■ 大專 ■ 高中職以下

註：全集團各國籍人數 / 全集團總員工數

◎ 身心障礙進用規劃

京元 (KYEC) 嚴格遵守『身心障礙者權益保障法』所規定的進用具有就業能力之身心障礙者，其人數不得低於營事業機構員工總數的百分之一，另外還超額進用身心障礙者。公司在促進身障人員的就業上善盡責任，並將區域性的就服機構與苗栗縣盲人福利協會列為招募的合作管道，廠區內也設有無障礙設施與愛心車位，更提供優於勞基法的工作時數，以保障身障同仁的生活品質。公司身心障礙人數約在 74 至 84 人之間，平均每年進用人數超出法定定額的 4.5%(註 1)。根據每 100 人即進用 1 人的規定，2024 年公司法訂定額為 82 人，實際進用人數為 84 人，其中輕度障礙佔 19.1%、中度障礙佔 7.1%，重度則佔 73.8%(註 2)。

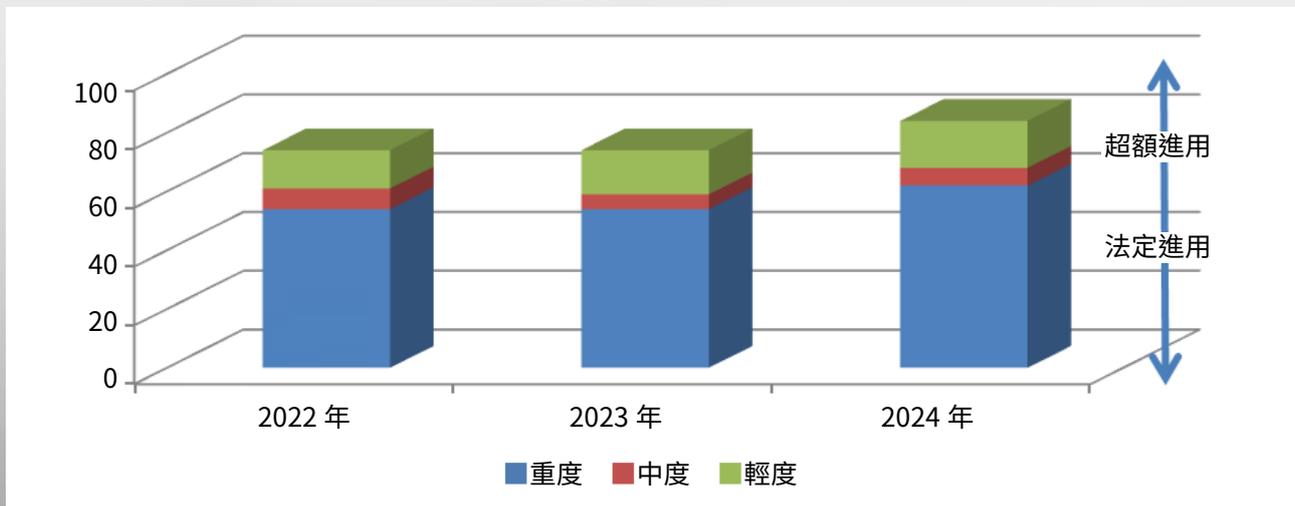
註 1: 超額進用人數 / 法定定額人數

註 2: 重度障礙名額可抵用人數為 2 倍。比例 = 各程度人數 / 年度進用人數

▼ 京元 (KYEC) 近三年身心障礙員工進用統計

| 項目 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------|------|------|------|
| 身心障礙進用人數 | 74 | 74 | 84 |

▼ 身心障礙員工進用狀況



5.1.4 勞資溝通

京元集團依據政府法令、當地法規訂定相關規章保障員工權益，員工有自由結社之自由，且不因種族、性別、國籍、宗教、政治立場而有任何形式之差別待遇。公司致力於員工之間暢通的溝通，且為達到有效解決問題，內部提供完整的溝通管道，使員工可以在無報復的友善環境中充分與及時表達自己的想法，以建立勞資和諧的工作環境。公司尊重結社自由，目前由京元 (KYECC) 員工自行成立 2 個工會，但 2022 年~2023 年陸續被告知會務停頓，工會未曾向公司提出團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約，依照勞資會議實施辦法定期舉辦勞資會議，並建立多元溝通管道，以建立勞資和諧之工作環境。

京元 (KYECC) 以公開投票方式，由同仁自由選擇，並符合單一性別代表名額之規定，產生勞資雙方代表，投票率 68% 以上，依勞資會議流程，每季召開勞資會議，由勞資代表反映勞資相關問題。

公司重視同仁的意見與聲音，打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、座談會、員工留言板及各類申訴管道等，所有員工皆可使用上述管道表達意見。同仁反映之事項，會將結果回覆予同仁，以保持良好的雙向溝通。2024 年京元 (KYECC) 人資單位共接受 24 件反映情事，100% 達成處理及回覆，年度共舉辦 18 場本籍座談會，共累計 1,075 人參加；20 場外籍座談會，共累計 2,807 人參加；京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) 溝通平臺共接受回饋 68 件，100% 達成處理及回覆，年度共舉辦 4 場座談會，共累計 222 人參加。

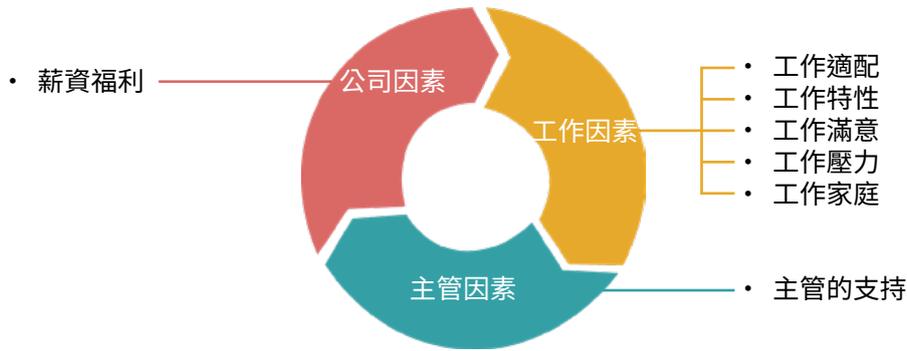


○ 員工溝通管道

| | 說明 | 處理單位 | 內容 | 2024 年成效 |
|---------------|---|---------|----------------------------|---|
| 員工座談會 | 將公司願景、營運目標直接傳達予同仁知悉，以增進主管與同仁直接面對面溝通的機會。 | 人資單位 | 制度 福利措施 公共事務 公共安全 | 定期召開員工座談會，每則提問 100% 達成處理及回覆 |
| 新人座談會 | 關心新進同仁到任後的學習及各方面適應情形，邀請新進同仁提出各項疑問，立即給予處理及協助。 | | | 定期召開新人座談會，每則提問 100% 達成處理及回覆 |
| 外籍同仁座談會 | 提供外籍同仁座談會，將個人建言當場提出反映。 | | | 2024 年共召開 20 場外籍同仁座談會，每則提問 100% 達成處理及回覆 |
| 福委會會議 | 依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。 | | | 定期每季召開福委會會議。 |
| 勞資會議 | 歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，定期每 3 個月舉辦會議。 | | | 定期每季召開著勞資會議。 |
| 服務專線 | 提供專責服務專線，使員工可以充分表達自己的想法與即時溝通。 | | | 100% 達成處理及回覆 |
| 員工留言板 | 提供線上員工留言板，讓員工可以適時反映意見或提供建議，由權責單位及時處理與回覆。 | | | |
| 電子信箱 | 提供內部 8160 專責信箱讓員工可以適時反映意見或提供建議。 | | | 100% 達成處理及回覆 |
| 人權申訴 | 提供申訴專線 / 傳真 / 信箱，讓員工及時反映人權相關議題。 | | | 2024 年無任何違反歧視之申訴案件 |
| 商業行為與道德遵循舉報系統 | 提供外部申訴管道「商業行為與道德舉報系統」進行申訴或舉報 | 永續發展委員會 | 重大違規事情或造成公司重大損失之虞 | 2024 年無任何違反商業道德之申訴案件 |

● 員工投入度調查

京元集團重視人力資產，京元 (KYEC) 自 2015 年起，每年進行一次員工投入度調查，以了解員工對於職場工作的看法，並建立良好的工作環境，本次調查採用不記名方式進行，實際發放問卷數為 6,994 份，有效問卷為 5,913 份，回收率 85%。以影響員工留任意願 (組織承諾) 因素為主軸，涵蓋公司、工作、主管及個人因素，調查內容七大構面 (個人工作適配、工作特性、領導者支持、報酬福利、工作壓力、工作家庭、工作滿意，依據調查結果公司進行整體性結構性調薪，持續落實人才政策及投入。



京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) 每年度展開一次員工滿意度調查，調查採用問卷方式進行，2024 年度發放問卷數為 2,702 份，有效問卷為 2,702 份，回收率 100%。調查內容主要涉及工作條件、工作環境和工作場地方面、工作現場的安全性、工資及勞動定額方面、伙食方面、健康和安全的預防措施方面、假期方面、服裝方面、培訓方面、主管方面、對公司滿意度的整體評價等方面，其中以伙食方面滿意度為尚可，依據調查結果公司再持續進行調整改善，提高員工滿意度。



5.2 薪酬與福利

 對應 GRI 指標：2-21、201-3、401-2、
401-3、405-2

● 重大議題管理方針：員工福利與薪資

| 衝擊說明 | <ul style="list-style-type: none"> 正向衝擊： 提供優質福利，提升員工滿意度，增加企業價值。 負向衝擊： 公司福利制度政策不完備，員工權益受損，離職率增高，影響企業營運及形象。 | | |
|--|---|--|--|
| 制定或依循之政策或承諾 | <ul style="list-style-type: none"> 內部規範 勞工與道德管理系統手冊、員工福利管理辦法、薪資管理辦法 政府規範 遵守勞動基準法、職工福利金條款 | 權責單位 | 人力資源處 |
| 管理行動 | <ol style="list-style-type: none"> 建立具產業競爭力的薪酬福利制度，以吸引留任人才。 提供多元福利措施與方案，積極爭取與台灣各地廠商合作 (ex: 食、衣、住、行等)，簽訂特約，提供員工消費優惠使用。 創造工作環境和和諧的職場氛圍，社會經濟良善循環。 | | |
| 追蹤行動有效性的流程 | <ol style="list-style-type: none"> 配合政府基本工資調漲，公司遵循法令進行基本工資調整 每季召開福委會議，創造勞資雙方和諧 辦理多元福委活動，活絡員工之間交流與互動 | | |
| 管理績效指標 | | | |
| 2024 年達成情形 | 短期目標 (2025 年) | 中期目標 (2030 年) | 長期目標 (2050 年) |
| <ol style="list-style-type: none"> 最低工資符合政府法令 員工投入度「報酬福利」構面得分 4.66 | <ol style="list-style-type: none"> 最低工資符合政府法令 員工投入度「報酬福利」構面得分 4.68(KYEC) | <ol style="list-style-type: none"> 最低工資符合政府法令 員工投入度「報酬福利」構面得分 4.70 | <ol style="list-style-type: none"> 最低工資符合政府法令 員工投入度「報酬福利」構面得分 4.72 |

註：台灣地區，每年進行員工投入度調查，7 大構面，其中「報酬福利」構面分數呈現達 4.5 分以上 (滿分 6 分)，整體來說對於此構面顯上在平均水平之上。

5.2.1 平等薪酬

● 具競爭力的薪資

京元集團員工的敘薪標準乃取決於學歷背景等級以及專業的技能與經驗，不會因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等有所不同。且標準起薪皆優於當地法規要求之最低薪資，整體結構包含本薪、津貼、獎金與分紅。另外，依據公司的營運狀況、個人的績效表現與工作職掌的貢獻度來提供調薪與差異化獎金 / 分紅制度，以獎勵員工的辛勞與付出，並激勵員工能持續成長。另秉持著利潤共享的原則，年度如有獲利，應提撥 8% 至 10% 為員工酬勞，並維持全公司每年平均 3~5% 的調薪幅度 (視公司營運及其他狀況保留增減、調整之權利)，以體恤員工的付出。而未來，京元集團更預估後續的營運績效將持續攀升。另京元集團公開申報非擔任主管職務之全時員工薪資平均數，2024 年相較 2023 年增加約 8.5%。

平均薪酬比較：

| 年度 | 地區 | 平均薪酬比例 - 男 vs. 女 | | | |
|------|-------------------|------------------|------|------|------|
| | | 職務別 | | | |
| | | 主管人員 | 工程人員 | 行政人員 | 技術人員 |
| 2024 | 京元 (KVEC) | 1.16 | 1.1 | 1.10 | 0.98 |
| | 京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) | 0.98 | 1.07 | 1.16 | 1.02 |

非擔任主管職務薪資比較 - 京元 (KVEC)：

| 項目 | 2022 | 2023 | 2024 | 增幅 |
|-------|------|------|------|------|
| 薪資平均數 | 863 | 792 | 859 | 8.5% |
| 薪資中位數 | 711 | 665 | 696 | 4.7% |

1. 單位：千元

2. 增幅計算公式：2024 年金額 - 2023 年金額 / 2023 年金額 * 100%

2024 年度總經理之總薪酬與本公司其他員工總薪酬中位數之比率為 39.7 比 1。而總經理年度總薪酬增加之百分比與本公司其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數比率為 3.21 比 1。

● 健全的退休計劃

照顧員工退休生活，促進勞資關係及增進工作效率，京元依法成立勞工退休準備金監督委員會，由該委員會監督退休金之儲存與動支情形，依規定按每月薪資總額 2% 提列退休準備金，專戶儲存於台灣銀行。自民國 94 年 7 月 1 日起，適用新制者，按個人月提繳工資提繳 6% 退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。員工參與退休計劃比率為 100%。

另外，京元於每年年度終了前，估算前述勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工退休金總額，將於次年度三月底前一次提撥其差額，來保障員工退休權益。

退休金計劃 - 京元 (KYECC)：

| 項目 | 退休金提撥佔薪資比例 | | 員工參與退休金計劃比例 |
|-----------|------------|---------|-------------|
| 舊制退休金 (註) | 雇主：2% | 員工：0% | 100% |
| 新制退休金 | 雇主：6% | 員工：0~6% | 100% |

註：享有舊制退休金年資者，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資。

同時京隆 & 震坤 (KLT/ZKT) 亦為每位同仁繳納養老保險，促進勞資關係和諧，保障員工退休權益。

退休金計劃 - 京隆 & 震坤 (KLT/ZKT)：

| 項目 | 公司 & 員工養老保險月繳納比例 | |
|------|------------------|-------|
| 養老保險 | 雇主：13% | 員工：8% |

5.2.2 完善福利措施

● 飲食照顧

民以食為天，京元集團照顧同仁的胃，多樣化的餐點提供同仁不同的選擇。如廠內餐廳每日提供蔬果餐、精緻餐、輕食餐、健康餐，便利商店供應主食、生菜沙拉及水果等，餐點也納入餐費補助計劃。咖啡吧廠商也會將輕食設計在三餐的菜單中。

承攬廠商健康管理現況做法依駐廠期間採重點廠商管理，長駐廠商如：供膳廠商、便利商店廠商、咖啡吧廠商、清潔廠商等。廠商提供臨廠工作人員健康檢查報告，發現異常個案，廠護提醒原雇主注意與關懷其員工健康狀況。

◎ 樂活京元

京元集團為凝聚同仁向心力，塑造良好組織風氣，透過多樣化的活動設計，讓同仁可以利用工作之餘放鬆身心或培養休閒娛樂。

辦理多元化活動：

京元集團為促進員工交流互動，展現員工之間團隊合作精神，豐富員工公務之外休閒生活，每月辦理各項多元化活動，增進員工團隊之間凝聚力。2024 年京元 (KYECC) 共辦理 12 場活動，參加人數約 15,000 人。京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) 共辦理 23 場活動，參加人數約 5,535 人。

| 月份 | 活動名稱 | 參與人數 |
|----|---------|-------------------------------|
| 2 | 趣味保齡球大賽 | 240 |
| 3 | 三對三籃球比賽 | 245 |
| 4 | 機甲車大賽 | 144 |
| 5 | 籃球套票活動 | 1200(員工 + 親友，共 32 組) |
| 6 | 鐺戰大賽 | 192(共 32 組) |
| 7 | 投籃機大賽 | 240(共 48 組) |
| 8 | 家庭日 | 11,000(員工 + 親友) |
| 9 | 羽球比賽 | 192 |
| 10 | 拉 OK 比賽 | 65 組 (國語 x42+ 英語 x13+ 越語 x10) |
| 11 | 影欣賞 | 2500(員工 + 親友) |
| 12 | 飛鏢大賽 | 132(共 33 組) |



獎勵表揚

為獎勵優秀同仁，建立內部楷模，訂定獎勵辦法評選表現優異者，每一年度進行廠內模範同仁選拔，並製作模範同仁榮譽榜海報張貼至公告欄供同仁閱覽與學習，促進同仁之間互相激勵。除了內部鼓勵方式外，公司也積極舉薦廠內模範同仁參與外界模範勞工選拔活動，多名同仁獲得苗栗縣模範勞工與新竹科學園區優秀從業人員殊榮。

為感謝資深同仁對公司長期的貢獻，工作滿 5 年、10 年、25 年之同仁，將提供年資獎勵。

優質職場

創造優質的工作環境是京元集團首要目標，將許多休閒區域設置在視野良好的高樓層，如桌球區、員工餐廳、24 小時的便利商店、咖啡吧。讓員工在運動、用餐時可以欣賞戶外美景。

▼ 桌球區



▼ 便利超商



▼ 按摩室



- (1) 在公共區域設有體重計、電子式血壓機供全體員工使用，方便員工進行自我量測及自我健康管理之用。
- (2) 閱覽室提供書籍、報章雜誌等，藏書 13,579 本、一樓大廳按摩室由視障按摩師為同仁服務，與苗栗縣視障按摩協會引薦，提供員工紓壓解勞之服務，2024 年共 11,583 人次參加。
- (3) 營造友善的哺乳環境，有舒適的沙發椅、存放母乳的冰箱、嬰幼兒哺育新知等，2024 年京元 (KYEC) 每月平均 27 人次。

● 全方位的保險制度

依法於到職當日為員工投保勞健保，另外由公司全額付費為全體員工投保團體保險 (包括壽險、傷害險、醫療險、意外險與職災險)。同時，公司亦提供海外出差的平安險，並於每週安排保險公司駐點於各廠區，提供同仁保險相關諮詢服務。

● 完善的休假制度與福利

京元 (KYEC) 依勞動基準法、勞工請假規則以及性別平等工作法來制定請假相關辦法，包含婚假、喪假、生理假、產假、陪產假、產檢假、特休等皆依照法令規範給予。亦提供員工食、衣、住、行相關福利與措施，包含員工分紅、年度調薪、獎金制度、免費定期健康檢查、醫務室及專科醫師免費醫療諮詢服務、員工宿舍、員工餐廳及用餐補助、圖書閱覽室、免費汽機車停車場、資深員工與模範員工獎勵、部門活動經費補助、特約廠商 ... 等，惟上述項目公司得視營運狀況及其他正當理由就各項福利保留增減、調整與停止實施之權利。

京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) 依勞動法、勞工合同法、女職工特殊保護法等法規制定請假相關辦法，包含婚假、喪假、產檢假、產假、陪產假、哺乳假、年假等皆依照法令規範給予。此外，京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) 亦提供員工食、衣、住、行相關福利與措施，包含員工分紅、員工餐廳及工作用餐

免費、提供遠道同仁員工宿舍、圖書閱覽室、健身房、免費汽機車停車場、免費定期健康體檢、醫務室諮詢服務、提供免費團險保障、資深員工與模範員工獎勵、部門活動經費補助等。

更在各項活動中提供高額的獎金，藉以吸引、鼓勵員工參與，促進工作與生活間的平衡。而我們也定期檢視內部福利狀況，依同仁需求規劃適合的福利措施（例如與鄰近幼兒園簽訂特約），讓同仁的眷屬亦能享有生活上的便利性。職工福利委員會提供之各項補助會視職工福利委員會運作與決議，進行福利保留增減、調整與停止實施之權利。



5.2.3 友善育兒職場

京元集團讓懷孕的女性員工擁有完整的支持照顧，針對女性員工部分並制定作業保護規定：

- (1) 制定重物搬運標準。
- (2) 妊娠女性員工禁止處理有害物性、爆炸性、引火性等物質之工作。
- (3) 妊娠與集乳女性員工禁止從事夜間作業。
- (4) 遵循安全衛生法規要求禁止女性員工從事危險性或有害性工作。
- (5) 辦理媽媽講座、婦癌篩檢等健康促進活動，照顧女性員工健康。
- (6) 提供女性同仁舒適集乳環境，依績優哺集乳室規格設計，建材採環保無毒防焰，以舒適、隱私、符合人體工學為傲。
- (7) 依當地法規規定生產婦女均給予產假。
- (8) 新生子女福利補助（男女皆可申請）。

為提升產集乳女性同仁關懷，相關因應做法：

- (1) 廠護電話關懷請產假同仁，了解需求提供諮詢服務。
- (2) 產假結束復工後，安排駐廠醫師進行母性健康危害問卷，提供衛教諮詢。
- (3) 育嬰留停個案在復職前，廠護進行面訪了解身體狀況及復工評估。
- (4) 育嬰留停個案在復職後，廠護進行面訪評估工作適性。

▼ 集乳室



京元集團關心員工托嬰與哺乳的問題，除提供員工關懷、懷孕及產後衛教諮詢、集乳室及簽訂特約托育中心外，並依照勞動基準法規定給予育嬰假、提供向勞保局請領育嬰津貼的代辦服務。在此完善的配套措施下，2024 年本公司申請育嬰留停的復職率約 86.8%，復職一年後仍在職之留任率達 87.1%。

○ 育嬰假人員分析

| | 2024 | | |
|------------------------------|-------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 合計 |
| 當年度享有育嬰留停資格人數 (A) | 206 | 132 | 338 |
| 當年度實際申請育嬰留停人數 (B) | 11 | 25 | 36 |
| 當年度育嬰留停應復職人數 (C) | 11 | 27 | 38 |
| 當年度育嬰留停實際復職人數 (D) | 9 | 24 | 33 |
| 前一年度育嬰留停實際復職人數 (E) | 7 | 24 | 31 |
| 前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數 (F) | 5 | 22 | 27 |
| 留任率 (%) (=F/E) | 71.4% | 91.7% | 87.1% |

註：大陸區 (KLT&ZKT) 無育嬰留停制度。

5.3 多元發展

5.3.1 培育訓練

● 培育訓練

為強化公司經營體制和永續經營，公司相當重視人才的培育，為確實達成人才培育目標，公司對員工的學習與發展建立完善的教育訓練體制及系統。針對員工的學習與發展規劃，是依據員工個人職務與階層別，及其在公司的職涯發展狀況，階段性的訂出目標計劃，有系統的幫助員工學習與成長，循序漸進地充實符合其職能所需的各項專業知識及技能，促進訓練目標的達成，提升整體競爭力。



京元集團培訓員工方式多元化，每位同仁可運用各類方式取得豐富的訓練資源，促使自我學習與成長，建立 E-learning 學習園地，除了在職訓練外，公司透過京元 e 學院宣導教育訓練，內容包涵含工程管理、環境管理、設備管理、生產管理、品質管理、管理才能、法律智權、業務體系等其他類別課程，京元 (Kyec) 目前線上學程課程達 600 梯次以上，讓員工可依照自己的需求安排學習進度，不受時間、空間限制，有效強化員工教育成效，2024 年登錄系統員工使用達 254,849 人次；京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) 部分，目前線上學程課程達 3,412 梯次，登錄系統員工使用達 22,095 人次。

此外，建立員工學習地圖與規劃職務課程，員工可清楚瞭解公司及單位為其安排學習計畫，並能從系統查詢培訓課程、受訓紀錄；管理者亦可透過學習地圖體系總表管理與追蹤人員完訓率狀況。



人力資源處會針對所有新進人員進行新人教育訓練，內容包含企業文化與核心價值、人事管理規章 (包含誠信經營、反貪腐)、人權議題、品質政策 (含 6S)、法律常識 & 智權教育、資訊安全與宣導、員工衛生教育、勞工安全教育等，每人皆完成受訓。

公司對於員工的學習與發展規劃，乃依據員工個人職務與階層別，及其在公司的職涯發展狀況，階段性的訂出目標計劃，有系統的幫助員工學習與成長，循序漸進地充實符合其職能所需的各項專業知識及技能，促進訓練目標的達成，提升整體競爭力，並在架構上組合知識、技能，行為與態度的職能，能夠幫助提升個人的工作成效，進而帶動企業對經濟的影響力與競爭力。

針對儲備幹部人才培訓，依各管理階層所需要的行為層次，而需具備不同的管理能力，共區分為高階、中階、基層主管的管理體系課程，並透過雙導師制度，強化主管指導與發展部屬能力及職責，亦於每半年由高階主管出席，進行主管培訓評核會議，以檢視學員培訓成果。



京元集團服務的客戶約有五成來自國外，公司鼓勵員工強化語文能力，定期盤點廠內主管英文並提供學習資源，提升自我語文溝通能力，並期許員工能將所學運用工作上。

▼ 新人訓練課程 - 京元 (KYECC)



▼ 環安訓練課程 - 京元 (KYECC)



▼ 新人訓練課程 - 京隆 & 震坤 (KLT&ZKT)

▼ 環安訓練課程 - 京隆 & 震坤 (KLT&ZKT)


京元集團不分性別，每個人接受訓練的機會皆平等，教育訓練體系包含主管管理、新人訓練、基礎職能、專業訓練、品質訓練、環安訓練、法律智權、自我啟發、供應鏈安全共 9 大主軸。2024 年度訓練計畫 KYEC 辦理課程 439 班次，開課時數共 2,313 小時，總參訓人次 254,849 人次，各體系完訓率 >85%；KLT&ZKT 部分辦理課程 220 班次，開課時數共 355.5 小時，總參訓人次 16,653 人次。

◎ 2024 年員工平均受訓時數 (統計 2024/12/31 止)

| 年度 | 性別 | 職務別 | | | | | | | |
|------|----|--------|----------|---------|----------|--------|----------|---------|----------|
| | | 主管人員 | | 工程人員 | | 行政人員 | | 技術人員 | |
| | | 訓練總時數 | 每人平均受訓時數 | 訓練總時數 | 每人平均受訓時數 | 訓練總時數 | 每人平均受訓時數 | 訓練總時數 | 每人平均受訓時數 |
| 2022 | 男 | 10,335 | 17 | 133,272 | 52 | 1,579 | 14 | 167,076 | 69 |
| | 女 | 3,671 | 18 | 30,295 | 40 | 4,480 | 15 | 139,261 | 56 |
| 小計 | | 14,005 | 18 | 163,567 | 49 | 6,059 | 15 | 306,337 | 62 |
| 2023 | 男 | 17,352 | 30 | 201,307 | 76 | 2,909 | 28 | 178,210 | 71 |
| | 女 | 5,766 | 28 | 52,568 | 70 | 8,332 | 27 | 149,568 | 64 |
| 小計 | | 23,118 | 29 | 253,875 | 75 | 11,241 | 27 | 327,778 | 68 |
| 2024 | 男 | 19,416 | 33 | 219,489 | 77 | 3,624 | 32 | 203,258 | 62 |
| | 女 | 6,565 | 32 | 61,646 | 76 | 10,142 | 31 | 169,780 | 62 |
| 小計 | | 25,981 | 33 | 281,135 | 77 | 13,766 | 32 | 373,038 | 62 |

註 1：以全集團訓練時數統計計算

註 2：訓練總時數為該年度訓練總人次時數計算

依據政府法令培育人員取得勞安相關證照，以符合執行作業規定及做好環境管理。此外，辦理 ISO 品質相關稽核人員認證培訓，提升內部稽核效果，持續改善品質，達到公司品質系統有效運作。截至 2024 年止，京元 (KYEC) 已協助員工取得 4,930 張證照，證照類別共分為 42 類；京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) 已協助員工取得 1,789 張證照，證照類別共分為 32 類，並持續維持證照的有效性。

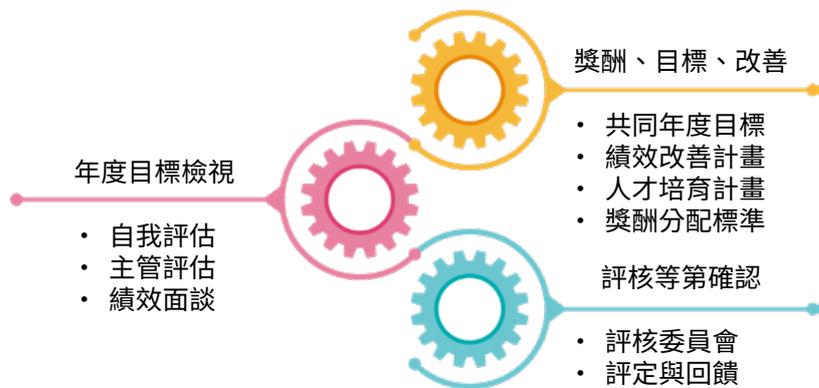
5.3.2 績效考核

● 公開的績效評核與升遷發展

京元集團的績效管理與發展系統除評估員工在特定期間的績效表現，做為升遷、獎金分配與人才培育的管道外，更積極地扮演協助員工職涯發展的有效途徑。於每年底透過自評與主管評的方式來檢視上年度目標完成率，並藉由一對一的績效面談來達成檢

討過去與未來產出的共識；接著，經由評核委員會客觀的討論，決議出最終的績效等第，並將評核結果回饋予本人；最後，將此等第作為下年度獎酬分配與人才培育的參考依據，以此循環並持續改善。除此之外，公司也積極地協助並提供後段績效員工改善機會，安排輔導、訓練與改善計畫，不因一次結果而扼殺同仁整年的努力。

京元集團同仁的績效評核過程為公開與透明，杜絕單一評估來源所造成的主觀偏誤，更不會因為性別、種族、宗教、婚姻狀況…等給予評核或升遷上的歧視，若同仁對績效結果有任何異議，更可向人力資源處提出複核申請。近三年參與績效評核同仁，台灣地區平均約 95%，大陸地區為 93%。



| 年度 | 地區 | 定期績效評核人員比例 |
|------|---------|------------|
| 2022 | KYEC | 95% |
| | KLT&ZKT | 94% |
| 2023 | KYEC | 96% |
| | KLT&ZKT | 92% |
| 2024 | KYEC | 95% |
| | KLT&ZKT | 93% |

5.4 職場安全

5.4.1 職業安全衛生管理

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者的健康與生活產生重大衝擊。京元集團依據各營運據點當地的職業安全衛生法規及 TOSHMS 標準 (臺灣職業安全衛生管理系統)；ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統標準，以 PDCA 循環概念 – 規劃 (Plan)、執行 (Do)、檢查 (Check)、改善 (Act) 為管理架構基礎，建構京元集團職業安全衛生管理系統，並設置職業安全衛生委員會，鑑別所有作業環境可能的風險，訂定管理辦法及控制程序並利用內部網站【環安衛園地】公布安全衛生相關事項，此外也設有員工留言板、MAIL 等提供工作者諮詢管道，並定期執行內部稽核，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。

註：外部工作者指員工以外，所有在本公司場域內或場域外執行本公司指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部顧問等。

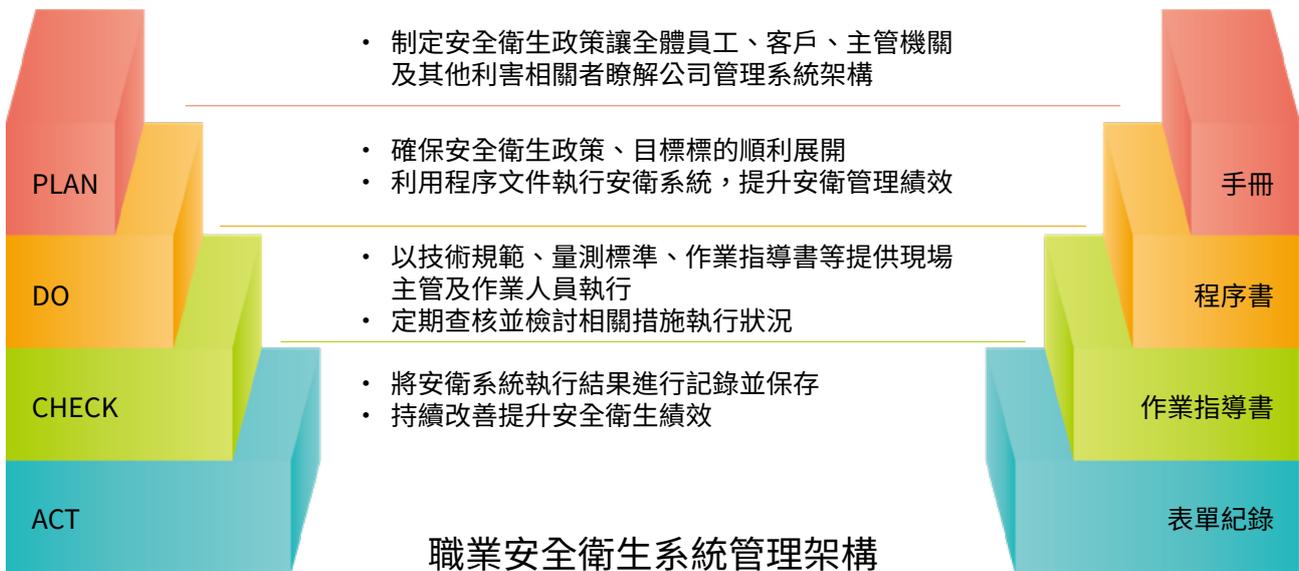
本公司以下營運據點已建置職業安全衛生管理系統，並通過外部第三方查證，各營運據點採用之管理系統標準及涵蓋的工作者人數及比例如表。

| 營運據點 | 職安衛管理系統認證標準 | 適用場域 | 涵蓋之工作者範圍 ^{註1} | | | |
|------|----------------------|---------------|------------------------|----------------------|-----------|----------------------|
| | | | 員工 (人) | 占比 ^{註2} (%) | 外部工作者 (人) | 占比 ^{註3} (%) |
| 新竹廠 | | | 62 | 100% | 0 | - |
| 竹南廠 | TOSHMS、 ISO 45001 | | 6,402 | 100% | 15 | 100% |
| 銅鑼廠 | | 本據點所有 工作場所 | 1,670 | 100% | 2 | 100% |
| 京隆 | | | 2,298 | 100% | 173 | 100% |
| 震坤 | ISO 45001 | | 462 | 100% | 35 | 100% |

註1：本公司採用內部資料統計計算職安衛管理系統涵蓋人數，且此人數經過內部稽核及外部查核。

註2：涵蓋之員工占比 = 營運據點員工人數 / 營運據點員工總人數

註3：涵蓋之工作者占比 = 營運據點工作者人數 / 營運據點工作者總人數



● 職業安全衛生委員會

京元集團職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計 163 人，由總經理擔任主任委員，其中勞工代表共計 73 人，占全體委員人數 44%。職安衛委員會每季定期召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

職安衛委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，並提供多國語言的公開程序文件予外籍員工閱覽，讓京元集團全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

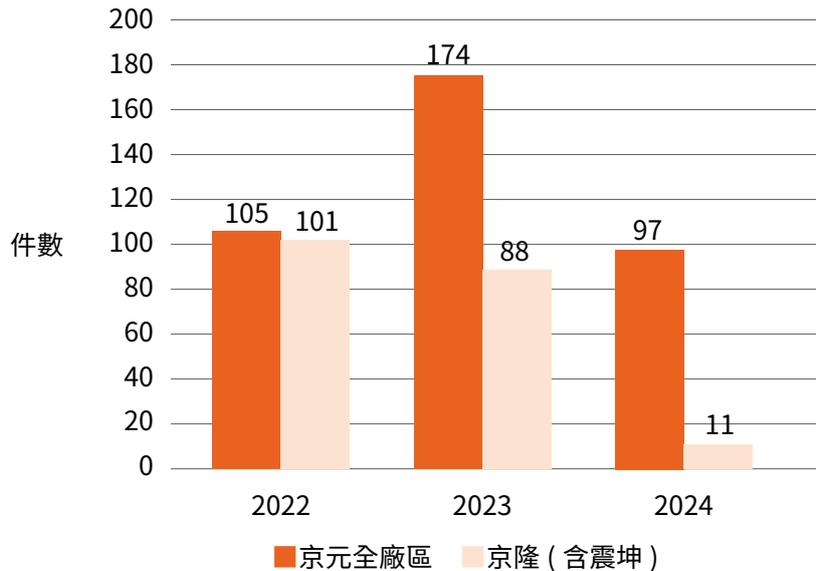
● 工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱 8510@kyec.com.tw 回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，各廠設置緊急應變處理中心，並有人員值勤，如接獲異常通報，可立即依意外狀況進行通報與廣播。各單位亦建立緊急應變小組，定期更新名單並進行工作任務訓練，以強化人員對緊急情況之應變能力。每季在職及新進人員教育訓練中告知所有員工，若有當下極有可能發生的立即性風險，可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步通報單位主管，並且藉由本公司開發之數位點名系統確保廠內人員皆疏散完成，以降低事故發生時人員傷亡率，同時讓人員熟練安全防護器材使用方法確保緊急應變處理程序之有效性。

管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的人員可獲得績優獎勵，以鼓勵人員舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。2024 年京元集團提案改善件數共 108 件。

▼ 安全衛生提案改善件數分析



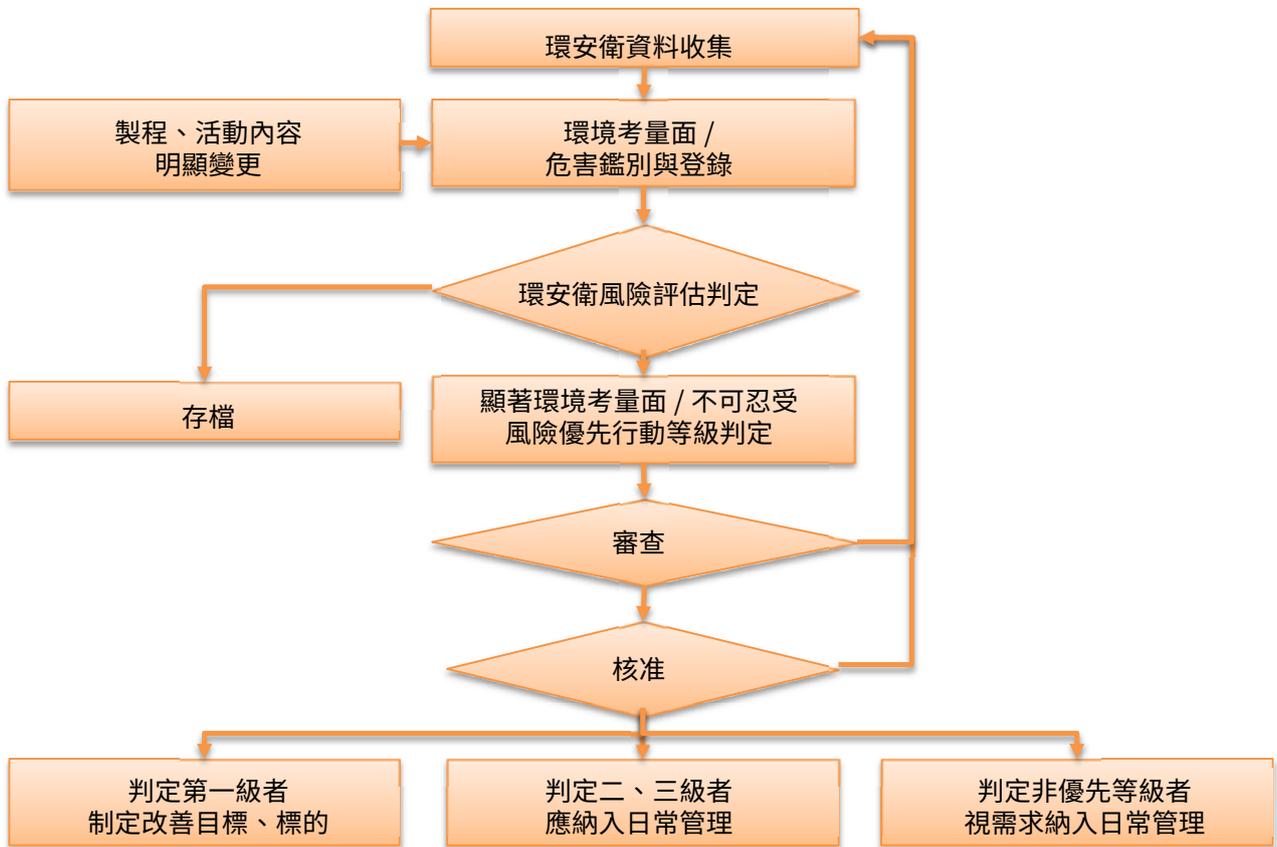
◎ 職業安全衛生風險評估

京元集團依循營運據點當地職業安全衛生法規，制定危害鑑別與風險評估管理程序書，由職安衛委員會下之職安衛管理小組執行。2024 年針對職安衛管理小組進行危害辨識與評估專業訓練，並且鼓勵成員取得外部相關證照。

職安衛管理小組每年檢視各地營運據點及上下游供應商的工作場域，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成重大風險、高度風險、中度風險、低度風險、輕微風險五個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對重大、高度、中度風險項目設置降低風險的控制措施，並定期派外部人員稽核控管措施之有效性。為了確保控制措施實施之有效性，本公司將外部稽核結果與原定目標進行比較，由當地經過專業危害辨識與風險評估專業訓練並且取得專業證照的外部稽核人員執行並定期召開會議針對缺失項目進行檢討並且追蹤成效，擬定後續改善方向。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

◎ 風險評估危害鑑別流程圖



◎ 營運據點風險等級

| 營運據點 | 據點風險等級 | 稽核次數 | 稽核中有重大違反之次數 |
|------|--------|------|-------------|
| 新竹廠 | 輕微 | 12 | 0 |
| 竹南廠 | 低度 | 168 | 0 |
| 銅鑼廠 | 低度 | 72 | 0 |
| 京隆 | 輕微 | 60 | 0 |
| 震坤 | 輕微 | 12 | 0 |

◎ 風險等級劃分與因應管理機制

| 風險等級 | 管理機制 |
|------|---|
| 重大風險 | 建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與優先改善項目。 |
| 高度風險 | 建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與次要改善項目。 |
| 中度風險 | 建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與改善項目。 |
| 低度風險 | 有條件接受，存在適當之程序、控制與安全保護並依需要建立管制措施。 |
| 輕微風險 | 現況接受，無須採取任何措施。 |

◎ 京元集團工作場域之高風險項目及管控措施

| 營運據點 | 風險項目 | 危害類型 | 管控措施 |
|------|----------|-------|-----------------------------------|
| 竹南廠 | 電動機具充電管理 | 火災、感電 | 1. 新增充電環境規範 2. 新增充電方式、線材等…注意事項 |
| 銅鑼廠 | 維修作業 | 砸傷 | 1. 新增穿著安全鞋規範 2. 定期進行抽查 |
| 京隆 | 局限空間 | 缺氧、中毒 | 1. 氧氣濃度探測儀測試含氧量 2. 穿戴供氣式呼吸器面罩 |
| 震坤 | 危害性化學品洩漏 | 灼傷 | 1. 穿戴化學品防護衣 2. 定期檢查局部排氣裝置 |

◎ 職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，京元集團全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

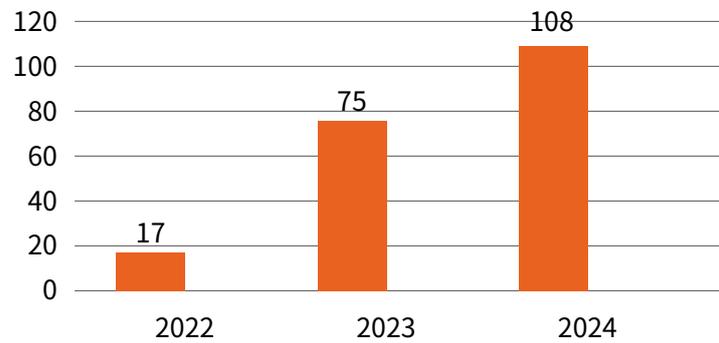
| 類別 | 課程內容 | 受訓對象 | 受訓總時數 / 次數 |
|------------|---|--------------|---------------|
| 一般職業安全教育訓練 | 一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。 | 全體員工 | 8 小時 / 9 次 |
| 職業危害 | 職業災害及職業病預防，例如交通安全講習、事故調查教育訓練及環境考量面及危害鑑別風險評估教育訓練等。 | 全體員工或小組成員 | 30 小時 / 27 次 |
| 危險活動 | 高危險活動作業程序教育訓練，例如設備移機人員教育訓練、化學品危害通識教育訓練、氮氣桶操作教育訓練、高壓氣體作業主管、特定化學物質作業主管及有機溶劑作業主管等。 | 全體員工或操作該作業員工 | 126 小時 / 36 次 |
| 危險狀況訓練 | 危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習、滅火器教育訓練、搶救組教育訓練及避難引導組教育訓練等。 | 全體員工或小組成員 | 86 小時 / 33 次 |

每年亦規劃演練主題，排定各單位緊急應變演練計劃，各班別並依計劃實施演練。演練前會議討論緊急應變規劃適切性，演練中進行落實度查核與評分，演練後並檢討改善事項，提出相關建議。積極參與「頭份竹南工業區區域聯防組織」交換彼此環安衛管理心得，並達到相互支援的功能。

2024 年共辦理 108 場緊急應變演練，2022~2024 年演練類型場次統計如下：

| 類型 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------|------|------|------|
| 火災搶救 / 地震災害 | 11 | 30 | 35 |
| 危險狀況應變演練 | 3 | 12 | 26 |
| 全廠疏散 | 1 | 4 | 5 |
| 交通車演練 | 2 | 29 | 42 |
| 總計 | 17 | 75 | 108 |

▼ 2022~2024 年緊急應變演練場次



▼ 化學品洩漏演練



▼ 火災搶救訓練



▼ 交通車逃生演練



▼ 避難逃生演練



● 供應商職安衛稽核

承攬商管理在環安衛管理中是相當重要的一環，在承攬商的作業性質中有相當的比例屬於高風險作業。若作業不慎不僅有人員傷亡之虞更可能導致企業營運的中斷。因此針對承攬商施工環安衛管理，本公司訂定承攬商管理及採購管理辦法，於承攬前簽署「承攬商或再承攬商施工安全衛生環保承諾書」，承諾於施工期間遵守廠內環安衛規範與各項施工守則，以達『零事故、零災害』的目標。

承攬商於進廠前接受至少兩小時之廠內危害告知教育訓練並且每年進行回訓，並透過每月召開的承攬商協議組織會議進行宣導，包括京元集團職安衛規範說明、一般安全衛生訓練、高風險承攬商操作緊急應變演練等，分享本公司安全健康職場的管理經驗，與供應鏈上下共同打造安全健康的工作環境。

本公司對新進與既有供應商舉辦多場職安衛教育訓練，例如職安衛規範說明、一般安全衛生訓練、高風險承攬商操作緊急應變演練等，並分享本公司安全健康職場的管理經驗，與供應鏈上下共同打造安全健康的工作環境。

| 類型 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|-------|-------|
| 承攬商教育訓練人 / 次數 | 605 | 1,029 | 3,678 |

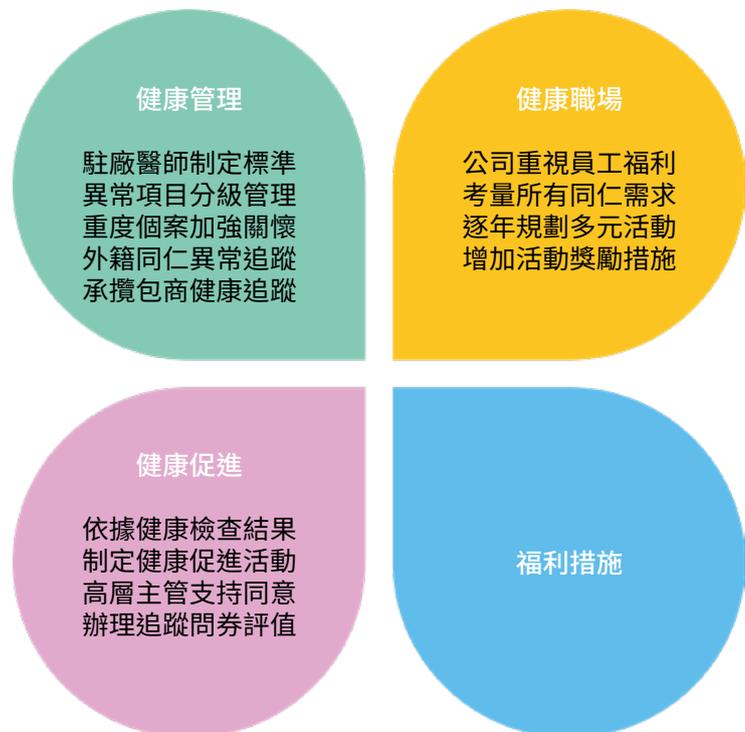
京元集團透過電子化施工申請及承攬商人員刷卡系統，實施人員進出廠管控，並將各項作業進行風險分級管理，針對風險較高之作業除了加強巡檢管制；京元 (KVEC) 也透過導入 AI 行為偵測系統，在廠區高風險區域設置 CCTV 進行偵測，若人員行為不符合現場即會發出警報並發出系統通知相關人員，以數位化管理方式提升安衛績效。

京元集團每年持續稽核關鍵供應商，確認是否有違反本公司職安衛規範的情事發生，並調查該年度職業傷害與職業病發生次數，評估供應商職安衛管理缺失。若屬於非嚴重性者，本公司提出應改善項目及建議改善作為，給予供應商 2 個月改善期，於 2 個月後重新審核確定其工作場域已無重大職安風險。本年度所有供應商皆通過本公司職安衛稽核。

5.4.2 健康管理與促進計畫

京元集團管理階層支持推動健康促進政策及訂定推動計劃及方案，制定全面性的安全衛生政策並由總經理簽署公佈，並清楚將「推動健康促進」、「確保員工健康」等納入，政策內容如下：

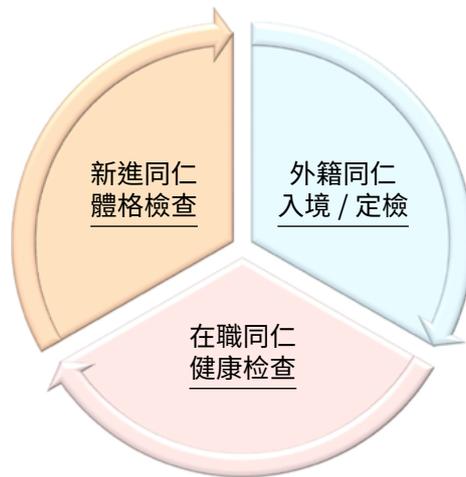
- (1) 有效利用能資源，推動廢棄物減量及回收再利用、減少廢水與溫室氣體排放，不使用破壞臭氧層物質。
- (2) 持續不斷改善，提昇環安衛績效，並致力污染與傷病預防，以符合環保與安全衛生法規及客戶規範。
- (3) 環保與安全衛生之推行是每個人的責任，並持續宣導教育此理念。
- (4) 落實風險管理，推動健康促進，以追求「零災害」、「零傷害」目標。
- (5) 建立「綠色供應鏈」管理系統，確保工作環境與員工健康及減少產品、製程、及相關服務對環境的影響。
 - A. 每季定期召開「職業安全衛生委員會會議」，討論與健康相關議題。
 - B. 每年制定健康管理促進計劃並由管理階層簽核實施。



◎ 推動健康服務與健康促進活動

京元 (KYEC) 依據勞工健康保護規則法令規定在廠內設置合格醫護人員及駐廠醫師以利推動健康促進業務並提供慢性疾病防範及醫療保健轉診服務。每年辦理年度健康檢查，檢查後依據分析結果擬定當年度健康促進計劃並實際執行健促活動；人員從事特殊作業，每年則安排接受專門身體健康檢查。本公司依據健康檢查分析結果，採分級管理，凡體檢、健檢異常結果者由廠內駐廠醫師提供專業衛教諮詢，同時廠護提供廠內各類傷病之照護與傷病類別之紀錄統計。

廠護依據員工需求及年度健康促進計劃，實際辦理體、健檢異常複檢通知及複檢結果追蹤；駐廠醫師依檢查項目制定數據標準，異常數據依程度分重度、中度、輕度做健康管理。



此外，本公司每年度安排健康講座、防癌篩檢、職業專科醫師與臨場服務醫師衛教諮詢等服務，每年舉辦減重、戒菸班活動，經由活動宣導，強化員工自主改善健康管理，調整生活型態提升員工健康意識與創造健康安全的工作氛圍。

本公司定期辦理減重戒菸班系列活動，活動內容：體重、一氧化碳前後測、每月同仁自主性運動、辦理營養講座、代謝症候群講座、戒菸講座，每月量測記錄減重與戒菸成效，繳交戶外運動照片與飲食紀錄…等。為了鼓勵參與者的努力，參與活動同仁提供參加獎勵，並給予減重前三名與戒菸成功同仁豐厚獎勵金，於會議公開表揚活動成效，近 2 年參加減重戒菸班系列活動，共計 160 人參加，戒菸成功 10 人，減重總公斤數 346.6 公斤。

本公司積極重視員工健康，每年健康檢查報告，提供員工連續三年檢查數據比對，已提高個人健康意識。對於三高族群員工，除安排臨場服務醫師面訪關懷，高風險個案轉介至醫療院所，提供健康講座系列課程，亦鼓勵每日量血壓，定期回診，另外本公司自行開發健康管理 APP 小工具，提醒員工每日登錄血壓數值，做好自我管理，守護健康。

本公司持續推動健康促進系列課程，守護員工健康，於 2024 年度辦理，防治慢性疾病系列課程：心血管疾病、血糖疾病、代謝症候群、膽固醇、三高及腎臟病等課程。

▼健康促進活動執行狀況

| | 年度 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------|----|------|------|------|
| 京元 (KYECC) | 場次 | 2 | 14 | 14 |
| | 人數 | 293 | 976 | 1246 |
| 京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) | 場次 | 1 | 2 | 1 |
| | 人數 | 20 | 102 | 30 |

▼年度健康檢查活動



▼慢性疾病防治講座



▼捐血活動



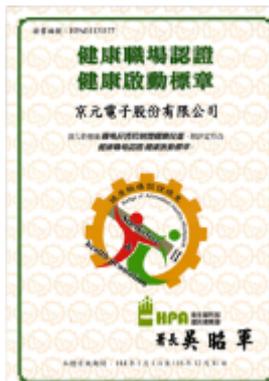
2024 年榮獲衛生福利部 國民健康署健康職場認證標章

▼公司總部
健康啟動標章

▼竹南分公司
健康促進標章

▼銅鑼廠分公司
健康促進標章

▼封裝廠
健康促進標章



京隆科技 (KLT) 為幫助女性員工瞭解和掌握女性健康的基本知識，從 2021 年起，通過開展女性健康講座，鼓勵女性關注自身健康。教育女性定期進行體檢，及時發現和治療疾病，降低患病風險。提高女性的自我保健意識和能力，鼓勵女性將健康知識傳遞給家庭成員，共同促進家庭健康素養的提升，全面提升女性的健康水準和生活品質。

同年下半年開展急救培訓，提高員工的急救知識和技能，以便在緊急情況下能夠迅速、正確地進行急救處理，以最大程度地減少傷亡和病情惡化的風險。急救培訓的目標是培養員工具備基本的急救技能，包括心肺復甦、止血、包紮等，使他們能夠在發生意外事故、突發疾病或其他緊急情況時，能夠及時採取正確的急救措施，保護患者的生命安全。

同仁身心健康是公司持續營運的重要因素，除上述健康講座、急救培訓外，京隆生活區作為員工的第二家園，有義務為員工及家屬提供良好的休息環境和健康服務。2023 年，通過開展社區義診活動，幫助員工及家屬瞭解身體健康狀況，及時發現潛在病情，並向他們普及健康知識，對增強疾病的預防意識，促進身體健康起到了積極作用。

2024 舉辦心肺復甦及體外自動除顫儀培訓，它的普及能夠提高公眾急救能力，提高處理事故的水準，能顯著提高心搏驟停患者的搶救成功率。



● 同仁身心健康

京元 (KYEC) 同仁身心健康是公司持續營運的重要因素，除設置專科醫師另與大型醫院身心科門診心理諮商師合作臨廠服務。主動成立「員工關懷網」，希望讓同仁知道公司照顧員工的善意，宣導同仁在遇有緊急狀況需要協助時，因此京元設立 24 小時員工緊急救助專線「京元 119」，由專人處理，並提供資訊及資源的協助。

為降低特殊傷病高風險之作業人員健康危害，依人員身體、心理、公傷等問題，醫護團隊進行關懷。接獲通報個案，廠護進行聯繫並紀錄通報，與單位主管共同關懷個案需求提供照護。

- (1) 廠內及廠外受傷個案，視身體復原狀況由醫護團隊依原來作業屬性進行復工評估，以達工作適性合宜安排目的。
- (2) 經由考勤系統發現健康狀況需要關懷個案，例如：病假；安胎假；療程假；連續請假等個案，由醫護團隊主動聯繫關懷給予人員協助。
- (3) 與週邊醫療院所的身心科共同合作，由專業諮商師提供心理諮商服務，必要轉介個案就醫用藥。

- (4) 諮商室以隱密安全為考量，同仁在工作生涯、家庭生活、人際關係、身心等有需求時，公司聘請專業諮商師到廠為同仁免費諮商服務
- (5) 員工即時關懷網：透過各種傳遞方式，將訊息及時通報於員工關係課，即時傳遞公司對員工的關懷及資源的提供。
- (6) 定期傳播健促宣導資訊及舉辦職場內健康促進相關活動
 - A. 廠內設置環安衛走廊專區，定期更換健康促進主題海報。
 - B. 醫務室內設置宣導傳單及健康書籍提供同仁自行取閱。
 - C. 公司內部閱覽室亦提供醫療保健雜誌及書籍讓員工借閱。
 - D. 定期更換健康促進主題海報，透過公告系統宣導。



5.4.3 職災事故處理

京元集團制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向工安單位轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。工安單位於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位及醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，工安單位需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

● 員工職災

京元集團員工於 2024 年共發生 29 件職業災害事故。職安衛管理小組已執行完整調查，並改善現有的管理措施，持續監督改善措施的實施有效性。

京元集團本年度綜合傷害指數為 0.18；較前年度的 0.12 為高。本公司職安衛委員會檢討原因，發現係因物理性工作傷害件數增加而造成本年度事故率提升，因此委員會將重新審視管理缺失，並加強宣導及舉辦教育訓練，提升工作場域的安全性及員工的安全認知。

▼ 員工職災事故統計表

| 項目 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------|------------|------------|------------|
| 工作總時數 (小時) | 18,216,800 | 18,450,216 | 15,241,980 |
| 職業傷害死亡人次 (次) | 0 | 0 | 0 |
| 職業傷害死亡比率 ^{註1} | 0 | 0 | 0 |
| 嚴重職業傷害人次 (次) ^{註2} | 0 | 0 | 0 |
| 嚴重職業傷害比率 ^{註3} | 0 | 0 | 0 |
| 可記錄事故人次 (次) ^{註4} | 16 | 20 | 29 |
| 可記錄事故比率 ^{註5} | 0.88 | 1.08 | 1.9 |
| 失能傷害嚴重度 ^{註6} | 27.04 | 12.55 | 18 |
| 總和傷害指數 ^{註7} | 0.15 | 0.12 | 0.18 |

註1：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 ÷ 工作總時數 × 1,000,000。

註2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註3：嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 ÷ 工作總時數 × 1,000,000。

註4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註5：可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次 ÷ 工作總時數 × 1,000,000。

註6：失能傷害嚴重度 = 職業災害損失日數 ÷ 工作總時數 × 1,000,000。

註7：總和傷害指數 = (可記錄之事故比率 × 失能傷害嚴重率) ÷ 1000] ^ 0.5。

註8：本公司近三年無申請職業疾病案例。

註9：表列職災數據統計範圍；京元 (KYTEC) 以申報主管機關數據為主；京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) 以內部紀錄數據為主。

▼ 員工歷年職災事故類型分析 (單位：人次數)

| 事故類型 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|-------|--------|--------|--------|
| | 可記錄事故 | 可記錄事故 | 可記錄事故 |
| 物理性危害 | 15 | 19 | 29 |
| 化學性危害 | 0 | 1 | 0 |
| 生物性危害 | 0 | 0 | 0 |
| 人因性危害 | 1 | 0 | 0 |
| 合計 | 16 | 20 | 29 |

透過近年的教育訓練宣導、安全控制及供應商稽核，京元集團本年度未發生承攬商職災事故，可記錄事故率近兩年來皆保持為 0。京元集團將持續強化對供應商的宣導及訓練，持續保持『零事故、零災害』的目標。

▼ 承攬商職災事故統計表

| 項目 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------|--------|--------|--------|
| 工作總時數 (小時) | 56,736 | 34,040 | 32,376 |
| 職業傷害死亡人次 (次) | 0 | 0 | 0 |
| 職業傷害死亡比率 ^{註1} | 0 | 0 | 0 |
| 嚴重職業傷害人次 (次) ^{註2} | 0 | 0 | 0 |
| 可記錄事故人次 (次) ^{註4} | 1 | 0 | 0 |
| 可記錄事故比率 ^{註5} | 17.6 | 0 | 0 |

註 1：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 ÷ 工作總時數 × 1,000,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 ÷ 工作總時數 × 1,000,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次 ÷ 工作總時數 × 1,000,000。



5.5 人權政策

5.5.1 人權政策

京元 (KYEC) 以《人權政策》京元電子 (kyec.com.tw) 為人權治理工作的作高指導原則，依循《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》、《聯合國企業與人權指導原則》、《國際人權法典》等國際公認之人權標準，支持及尊重全球各營運站點所在地法規規範，並採取與《負責商業聯盟行為準則》一致之規格。京元電子股份有限公司制定人權政策，杜絕任何違反人權之行為，以保障所有員工 (含契約、臨時人員) 及供應商、外包商 (包含提供合同工的供應商) 、營運夥伴及當地社區居民，一同恪遵此政策措施。我們承諾遵守法規要求、建立良好勞資互動關係、支持公開資訊透明化、打造友善職場環境以及推動家庭生活與工作平衡。

為確保落實人權政策，京元 (KYEC) 遵守以下原則：

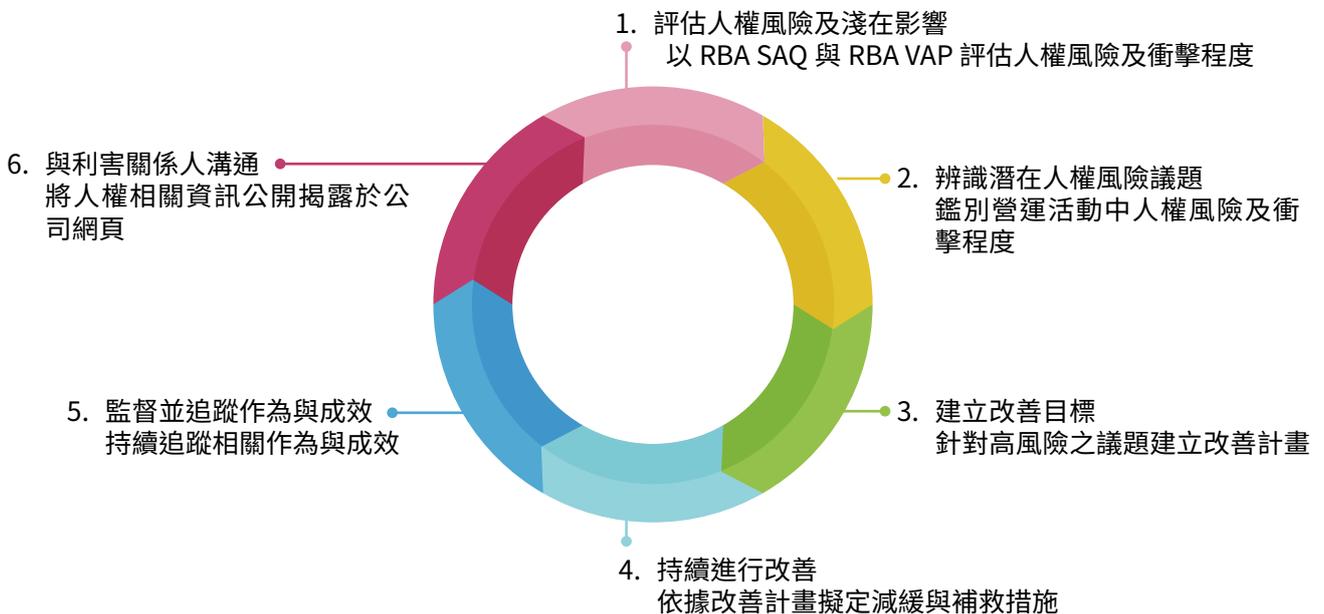
| | |
|-------------|---|
| 遵守法規要求 | <ul style="list-style-type: none"> 符合當地政府相關勞動、人權、性別平等法規要求 提供員工安全及健康的工作環境 |
| 建立良好勞資互動關係 | <ul style="list-style-type: none"> 確保所有的工作都是自願性，不強迫、強制性條件雇用員工，清除過長工時 禁用童工、禁止騷擾、尊重隱私權及保障言論、集會結社與集體協商自由 杜絕不法歧視且確保就業機會均等及同工同酬 |
| 支持供該信息透明化 | <ul style="list-style-type: none"> 推動人權教育訓練，定期評估人權風險，並將結果提交永續發展委員會，呈報董事會 透過公司網站、公告訊息等方式，展現公司人權主張 |
| 打造友善職場環境 | <ul style="list-style-type: none"> 包容職場多元化，建置多元溝通、申訴管道，暢通及即時的意見表達溝通，達到有效解決問題。 如有違反人權火勞動法令事宜，及時採取補救措施 |
| 推動家提生活與工作平衡 | <ul style="list-style-type: none"> 建立健康管理與促進計畫，重視員工身心健康與工作安全 承諾予以生活工資 / 最低法定工資，保障可接受之生活條件 (Acceptable living condition) ，協助維持員工生活與工作 |

京元 (KYEC) 透過 PDCA 落實人權管理，採用相關管理措施、持續改善機制以及各種風險評估方式，預防或避免產生人權事件之發生，亦保障相關利害關係人之權益。面對公司生產流程過程所面臨之人權議題。

◎ 人權風險管理流程



京元 (KYEC) 定期進行人權盡責調查，主要採用 RBA 自評問卷 (SAQ) 與驗證稽核計畫 (VAP) 評估人權潛在風險及衝擊。透過人權盡責調查所評估及鑑別之人權風險議題，擬定相對應之減緩與補救措施。依據盡責調查所實施成效，定期檢視人權政策及相關辦理程序，以確保人權保障工作之執行能夠更加落實完善。



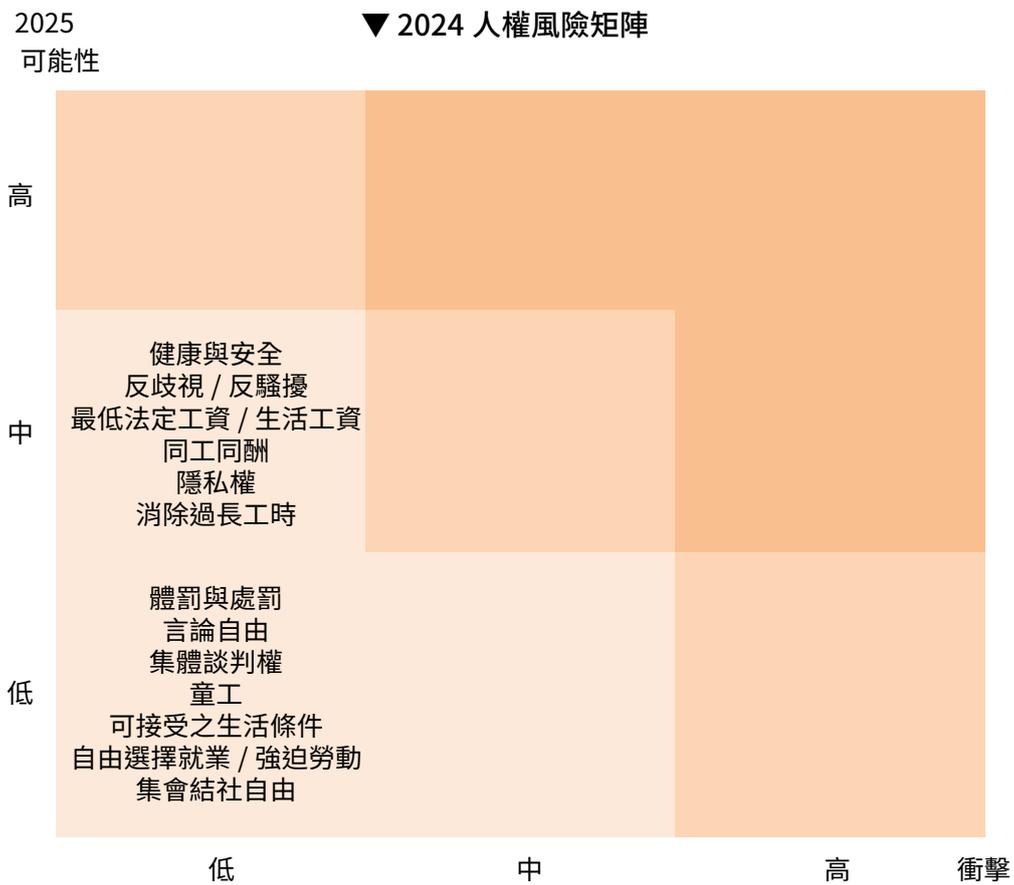
「人權」係指所有人與生俱來就應該擁有的權利，不分種族、性別、國籍、族裔、語言、宗教或任何其他身分地位而有所差異，我們將侵害某一種人權的可能視為「人權風險」，我們蒐集國際間認可的人權準則，將準則中提及的人權議題彙整「人權風險議題」問卷。

- (1) 京元 (Kyec) 在各營運環節納入人權議題，對象包含員工、客戶、供應商、商業合作夥伴、社區居民等，以及營運據點所在的社會環境，並遵循《責任商業聯盟行為準則》(以下簡稱 RBA 準則) 之勞工與商業道德政策推動，2024 年 SAQ 自評分數達 90 分以上，亦由 RBA 指派第三方機構進行 RBA「驗證稽核流程」(VAP)，並獲得滿分(二廠區皆為「金牌」)，完整稽核報告揭露於 RBA-Online 平台。
- (2) 每季進行風險鑑別，定期審閱當地法規規範，以符合當地政府規範；依據客戶要求定期審閱公司是否符合當地或 ISO 相關之要求。
- (3) 人力資源處安排全體在職同仁接受 RBA 通識及人權教育訓練，內容涵蓋人權(包含不強迫勞動、禁用童工、不歧視、禁止騷擾、尊重結社自由、尊重隱私、落實工作時間限制並給予合適薪資福利)、勞工、健康與安全、環境保護、道德規範(包含誠信經營與反貪腐)、管理系統；2024 年京元 (Kyec) 對於全體員工實施人權相關議題教育訓練，訓練總時數為 4 萬 9,369 小時，共計 10,911 名員工完成訓練，其中，為落實人權政策，公司推動「職場不法侵害及性騷擾防治」教育訓練課程，全體員工皆完成訓練，課後測驗及格率 100%。
- (4) 京元 (Kyec) 為保障性別平等，制定「工作場所性騷擾防制措施」、「勞工道德政策」，及提供申訴管道，以維護同仁權益，對於主管職人員，每年度定期進行職場霸凌與騷擾及申訴案件處理之加強訓練，清楚了解判斷依據及處理流程，透過教育訓練讓全體同仁了解京元對於公司治理與員工人權的重視及尊重，共同營造樂於溝通，友善的工作環境。



◎ 《人權風險矩陣及其相關減緩與補救措施》

定期進行人權風險評估調查，以 13 個人權議題構面，採用以「影響的範圍」與「發生的可能性」為二大主軸之風險矩陣辨識顯著人權議題，2024 年無高風險議題。



依據人權分險評估結果，定期檢視相關政策，並推動減緩與補救措施，未來持續與利害關係人保持暢通的雙向溝通。



▼ 人權減緩措施與補救措施

| 對象 | 關注的人權議題 | 政策 | 審核頻率 | 適用對象 | 調查或溝通機制 | 風險等級 | 減緩與補償措施 | 政策承諾連結 |
|----|---------------|-----------|------|------|--|------------|---|-----------|
| 員工 | 健康與安全 | 環境安全與衛生政策 | 每年 | 所有員工 | 1. 定期辦理職場健康問卷調查 2. 每月辦理健康講座 | 相較其他議題較為關注 | 1. 依據健康問卷結果，給予員工工作適性與身體關懷 2. 事業處管制站、醫護站廣設血壓機 3. 三高族群定期自我量測血壓，並於 APP 紀錄自我管理 | 環境安全與衛生政策 |
| | 反歧視 / 反騷擾 | 勞工與企業道德政策 | 每年 | 所有員工 | 1. 定期進行人權風險議題問卷調查 2. 每年內部利用勞工與道德管理風險評估表判別勞工議題風險 | 相較其他議題較為關注 | 1. 每年進行全廠性職場不法侵害及性騷擾教育訓練，完訓率 100% 2. 若有申訴案件，立即啟動員工安置 3. 對原單位或轉調安置單位進行教育訓練 | 勞工與企業道德政策 |
| | 最低法定工資 / 生活工資 | 勞工與企業道德政策 | 每年 | 所有員工 | 每年內部利用勞工與道德管理風險評估表判別勞工議題風險 | 相較其他議題較為關注 | 1. 依法政府政策進行最低工資調整，給予員工基本工資報酬，並修訂相關規章辦法 2. 若查證有相關之實情，將歸還員工應有之權利 3. 新進同仁與在職同仁每年皆需接受 RBA 訓練，完訓率 100% | 勞工與企業道德政策 |

| 對象 | 關注的人權議題 | 政策 | 審核頻率 | 適用對象 | 調查或溝通機制 | 風險等級 | 減緩與補償措施 | 政策承諾連結 |
|--------|---------|-----------|------|------------|--|------------|---|---------------|
| 供應商 | 消除過長工時 | 人權政策 | 每年 | 京元供應商及其供應商 | 1. 供應商簽署「RBA Code of Conduct 承諾書」承諾確實遵守責任商業聯盟行為準則及京元電子對企業社會責任之相關規定。 2. 每年供應商大會進行政策宣導。 3. 對供應商進行年度 ESG 稽核，避免風險發生。 4. 暢通申訴管道，供應商得以透過公開系統匿名舉報違反人權行為。 | 相較其他議題較為關注 | 1. 要求供應商須針對有遭受人權損害權益的員工提供輔導及合宜補償。 2. 京元於接獲舉報，依標準申訴處理流程處置至改善結案。 | 人權政策 |
| | 健康與安全 | | 每年 | | | 相較其他議題較為關注 | | |
| | 體罰與處罰 | | 每年 | | | 相較其他議題較為關注 | | |
| 當地社區居民 | 廢汙水排放 | 環境安全與衛生政策 | 每年 | 全公司 | 提供聯絡窗口資訊，若有相關公害發生能協助處理 | 低 | 1. 所有汙水皆已納管排放至汙水處理廠。 2. 排放水質連續監測。 3. 異常回流處理流程。 | 京元電子環境安全與衛生政策 |
| | 廢棄物管理 | | 每年 | 全公司 | 提供聯絡窗口資訊，若有相關公害發生能協助處理 | 低 | 1. 委託合法清運處理廠商。 2. 產出廢棄物皆向主管機關進行申報。 3. 事業廢棄物處理廠商定期稽核追蹤 4. 每季自主管理檢查。 | |
| | 噪音 | | 每年 | 全公司 | 提供聯絡窗口資訊，若有相關公害發生能協助處理 | 中 | 1. 每年定期檢測周界噪音 2. 定期監控噪音源設備 3. 噪音源工程改善 (取代或消除) | |

CHAPTER

6

社會共榮

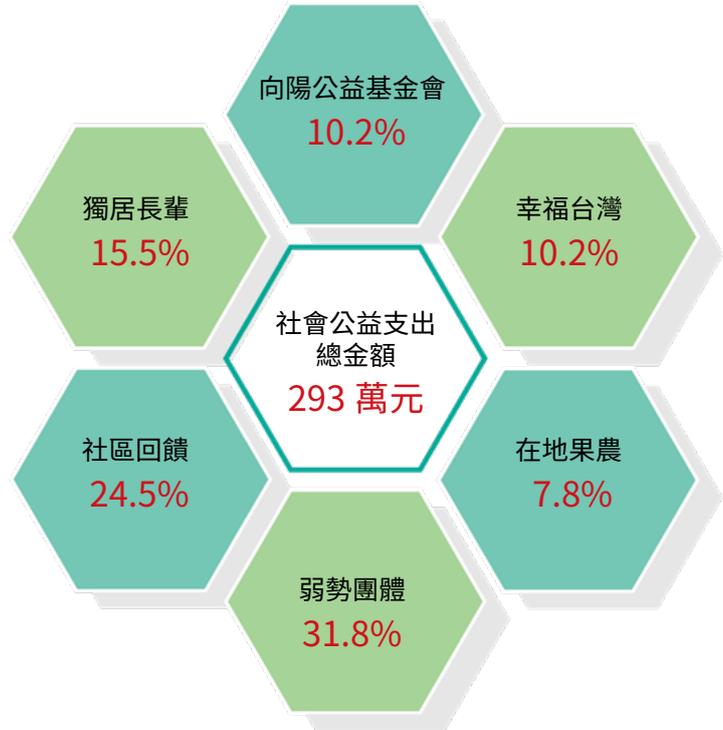


6.1 社會投資

京元 (KYEC) 向來以「關懷社會、永續發展」為理念，持續對於臺灣社會的成長做出貢獻，透過各種管道及公益慈善機構，協助創造一個穩定、有法治且幸福的臺灣。對於社區關懷，除企業贊助外，更鼓勵員工參與社會公益活動，藉由員工力量，落實企業回饋社會、鄉里的具體行動，進而善盡企業的社會責任。

● 京元電子的社會參與政策

- 以企業所在地的縣市為主，幫助當地的民眾，以達共好共榮。
- 透過與不同機構合作及贊助，將社會公益的層面擴展，以期幫助到更多需要幫助的人。



6.1.1 社會參與成果

2024 年公益活動簡述：

● 贊助「財團法人向陽公益基金會」

京元電子近年來持續贊助向陽公益基金會，以幫助其推動業務，達成其目標及宗旨，也為社會盡一份心力。向陽公益基金會成立宗旨包含關懷弱勢團體、促進兩性平等，及社會各階層各族群之融合及弘揚倫理道德觀念，推動各項社會改造公益活動等。

向陽公益基金會有許多工作進行中，因此京元電子於 2024 年繼續贊助向陽公益基金會以協助其順利推動各項業務，共同協力為這塊土地創造一個守法、公義、平等、和諧且具人文關懷的公平正義新社會。

● 贊助「經濟日報幸福臺灣 - 縣市幸福指數大調查」

京元電子贊助「經濟日報幸福臺灣 - 縣市幸福指數大調查」已有多年，幸福指數調查的目的在於藉由調查的過程及結果數據，探索民眾需求，同時希望透過這份調查，讓各縣市瞭解還有哪些地方可以做得更好，因為幸福不僅是一個目標，更是一段持續努力的旅程。



經濟日報與國泰人壽共同主辦的「2024 縣市幸福指數大調查」，台中市勇奪冠軍，嘉義市拿下亞軍，第三到第五名依次是台北市、花蓮縣、桃園市。至於最佳進步獎有兩個縣市，分別是桃園市與基隆市。細節請參閱經濟日報幸福台灣網頁。

● 2024 年榮獲幸福企業：打造員工幸福職場

2024 年榮獲「2024 幸福企業」金獎肯定，京元電子致力於營造溫暖友善的工作環境，秉持「以人為本」的理念，積極推動員工關懷與職場福祉提升。2024 年，我們榮獲由 1111 人力銀行主辦的「幸福企業」金獎認證，從超過 3,700 家企業中脫穎而出，成為全台 494 家獲獎企業之一。該獎項肯定京元電子在薪資制度、福利措施、員工尊重與職涯發展等面向的持續努力。面對日益嚴峻的人才



挑戰，京元電子透過各種機制全方位福利設計與良好溝通文化，提升員工的歸屬感與幸福感。我們深信，員工是企業最寶貴的資產，唯有建立正向的勞資關係，才能促進企業永續發展，實踐社會共好。此次獲獎不僅是對我們人本經營理念的肯定，更是邁向永續願景的重要里程碑。

● 愛心公益活動

2024 年京元 (KYECC) 共辦理 14 場公益活動；京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) 共辦理 7 場公益活動



● 成立社團及協會

- (1) 京元 (KYECC) 自 2005 年起成立慈愛社，並於 2022 年向政府登記申請，正式成立「苗栗縣京元電子關懷協會」社會團體正式組織，以針對苗栗縣當地不同對象 (如老人 / 幼童 / 果農等)，發揮愛心與關懷，照顧不同的弱勢團體。京元 (KYECC) 自 2009 年起認養苗栗縣弱勢家庭兒童，讓兒童得到經濟補助、關懷訪視，協助兒童克服階段性困難，順利就學，快樂成長；自 2018 年起參與世界和平會「搶救受飢兒」貧弱家庭兒童愛心早餐與營養食品服務，幫助孩子每天的愛心早餐。
- (2) 每逢農曆春節前參與由華山基金會發起「愛老人 愛團圓」公益活動，關懷苗栗地區約 1,100 名弱勢長輩，號召捐助年菜守護獨居老寶貝。已連續響應第十一年，用愛串聯公司同仁們的力量，一同伸出雙手幫助需要幫助的長輩，陪伴他們過好年。
- (3) 公司連續 8 年參與由世界和平會發起「讓愛撲滿每一天」公益活動，幫助受飢學童有穩定的愛心早餐與營養餐食，也助養貧童生活教育助學服務，鼓勵學童勇敢面對生活的挑戰。公司號召全體員工攜手愛撲滿認養活動，共 514 位同仁參與愛心捐款，將平日零錢化為愛心一點一滴投入「愛撲滿」，幫助孩童「一幣之力」，一起關懷苗栗地區的孩子。
- (4) 苗栗縣幼安教養院在每年中秋節前夕都會推出手工月餅，KYECC 自 2017 年起，每年固定購買 100 盒以上幼安教養院的月餅用。
- (5) 2024 年於家扶園遊會義賣，義賣所得將全數捐贈予苗栗家扶中，提供同仁認購園遊券及愛心捐款。
- (6) 京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) 近年來組織員工每年中秋、端午對鄰近的養老院進行走訪慰問，旨在宣導奉獻愛心的精神，為老年人提供幫助和關愛。同時，京隆科技關愛弱勢群體，為增強京隆員工的社會責任感，培養員工關愛社會兒童、弱勢群體的心。2021 年 ~2024 年共辦理 16 場公益慰問活動，2024 年共辦理 4 場公益慰問活動，中秋、端午對鄰近的養老院及福利院進行走訪慰問，旨在宣導奉獻愛心的精神。
- (7) 京隆 & 震坤 (KLT&ZKT) 感謝消防員、公安、交警作為城市的守護者，始終堅持在一線執勤崗位，帶來平安、和諧的環境。作為企業，我們將一如既往的支持各項工作，履行社會責任。2021 年 -2024 年共組織 11 場夏日送清涼活動。2024 年夏日送清涼共組織 3 場，表達我們對城市的守護者的感激和尊重。

2025年公益活動

2025年華山基金會年菜募集

連續11年支持!! 愛老人 愛國魂

◎活動區間：2024/12/6-2024/12/18

2025年華山基金會年菜募集活動，自即日起至12月18日止，共計募集善款1,000元。

感謝 華山基金會 2025年菜募集活動 踴躍支持 共襄盛舉

華山基金會 2025年菜募集活動 踴躍支持 共襄盛舉

華山基金會 2025年菜募集活動 踴躍支持 共襄盛舉



2024年公益活動

苗栗家扶寒冬送暖園遊會

活動日期：2024/11/17(日)

活動內容：1. 參與公益活動 2. 參與園遊會 3. 參與慈善義舉

嘉新電子188位同仁 踴躍支持 共襄盛舉

嘉新電子188位同仁 踴躍支持 共襄盛舉

嘉新電子188位同仁 踴躍支持 共襄盛舉

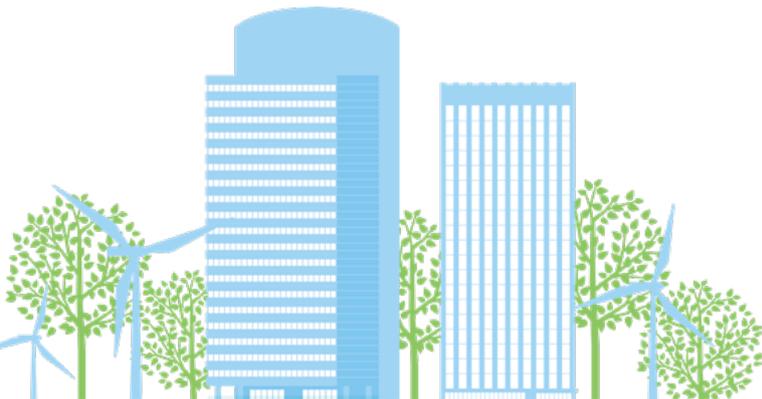
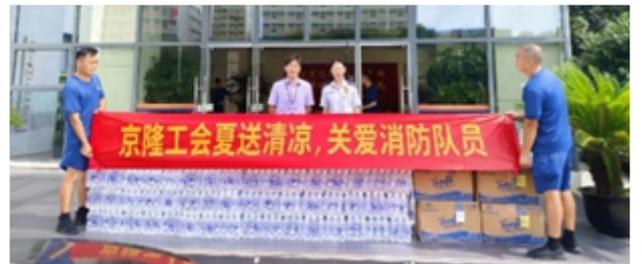
公益活動 —— 慰問老人

月滿中秋 緝私啟事

京隆工會夏送清涼 关爱消防队员

京隆工會夏送清涼 关爱消防队员

京隆工會夏送清涼 关爱消防队员



◎ 校園贊助，培育體育人才

贊助苗栗縣竹南鎮國、中、小學校田徑、桌球等經費，使學校能有足夠資源，推廣體育活動培育優秀運動選手，讓國家未來的棟樑，在德、智、體、群、美五育中，都能均衡發展。

社區關懷活動

- (1) 為提升與苗栗縣竹南鎮頂埔里居民照護與互動，增加里民活動，安排每月 2 次社區清潔，並贊助里民辦理中秋晚會活動與健行活動，感謝竹南鎮頂埔里守望相助隊，巡守分隊長與隊員們為社區盡心盡力、無私奉獻，京元電子一起投入社區回饋。



- (2) 2023 年起贊助巡守隊設備乙批，強化巡守隊設備等，讓巡守隊組織更加完善，共同維護社區安全，主動搭起友好的橋樑，拉近與里民間的距離，與里民並肩共同維護社區環境及安全，回饋鄉鎮里民。



附錄



GRI 準則索引表

使用聲明：京元集團已參照 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間，「GRI 準則索引表」中引述的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

● 一般揭露項目

| GRI 準則 | 揭露項目 | 報告書所在章節 | 頁碼 | 省略說明 | |
|------------------------|-----------------------|--------------------------------|----------|---------|-------|
| | | | | 省略的揭露項目 | 原因及解釋 |
| GRI 2： 一般揭露 2021 | 2-1 組織詳細資訊 | 公司簡介 | 11 | NA | |
| | 2-2 組織永續報導中包含的實體 | 邊界範疇 | 4 | | |
| | 2-3 報導期間、頻率及聯絡人 | 報導期間 聯絡資訊 | 3 5 | | |
| | 2-4 資訊重編 | 資訊重編 | 5 | | |
| | 2-5 外部保證 / 確信 | 外部保證 / 確信 | 5 | | |
| | 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係 | 3.1.1 產業概況 | 54 | | |
| | | 3.1.2 京元價值鏈 | 54 | | |
| | 2-7 員工 | 5.1.3 人力結構 | 103 | | |
| | 2-8 非員工的工作者 | 5.1.3 人力結構 | 103 | | |
| | 2-9 治理結構及組成 | 2.1.1 董事會 2.1.2 功能性委員會 | 25 30 | | |
| | 2-10 最高治理單位的提名與遴選 | 2.1.1 董事會 | 25 | | |
| | 2-11 最高治理單位的主席 | 2.1.1 董事會 | 25 | | |
| | 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 2.1 治理結構 1.2 重大議題鑑別 | 25 20 | | |
| | 2-13 衝擊管理的負責人 | 2.1.2 功能性委員會 | 30 | | |
| | 2-14 最高治理單位於永續報導的角色 | 1.2.1 重大議題評估流程 2.1.2 功能性委員會 | 20 30 | | |
| | 2-15 利益衝突 | 2.1.1 董事會 | 25 | | |
| | 2-16 溝通關鍵重大事件 | 2.1.1 董事會 | 29 | | |
| 2-17 最高治理單位的群體智識 | 2.1.1 董事會 | 28 | | | |

| GRI 準則 | 揭露項目 | 報告書所在章節 | 頁碼 | 省略說明 | | |
|-------------------------|-------------------|--------------------|--------------------|---------|-------|--|
| | | | | 省略的揭露項目 | 原因及解釋 | |
| GRI 2 : 一般揭露 2021 | 2-18 最高治理單位的績效評估 | 2.1.1 董事會 | 28 | | | |
| | 2-19 薪酬政策 | 2.1.1 董事會 | 28 | | | |
| | 2-20 薪酬決定流程 | 2.1.1 董事會 | 25 | | | |
| | 2-21 年度總薪酬比率 | 5.2.1 平等薪酬 | 110 | | | |
| | 2-22 永續發展策略的聲明 | 經營者的話 | | 6 | | |
| | | | 2.3 誠信經營 | 35 | | |
| | | | 3.2.3 供應商溝通 | 65 | | |
| | 2-23 政策承諾 | 5.5.1 人權政策 | | 134 | | |
| | | | 1.2 重大議題鑑別 | 20 | | |
| | 2-24 納入政策承諾 | 5.5.1 人權政策 | | 134 | | |
| | | | 1.2 重大議題鑑別 | 20 | | |
| | 2-25 補救負面衝擊的程序 | 5.1.4 勞資溝通 | 3.3.1 客戶關係管理 | 69 | | |
| | | | 1.2.3 利害關係人申訴與補救機制 | 23 | | |
| | | | 2.3 誠信經營 | 35 | | |
| | 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制 | 1.2.3 利害關係人申訴與補救機制 | 3.2.3 供應商溝通 | 65 | | |
| 3.3.1 客戶關係管理 | | | 69 | | | |
| 2.3 誠信經營 | | | 35 | | | |
| 2-27 法規遵循 | 2.3.2 法規遵循 | 38 | | | | |
| 2-28 公協會的會員資格 | 公司簡介 | 12 | | | | |
| 2-29 利害關係人議合方針 | 1.1.1 鑑別利害關係人 | 15 | | | | |
| 2-29 利害關係人議合方針 | 1.1.2 利害關係人溝通 | 15 | | | | |
| 2-30 團體協約 | 5.1.4 勞資溝通 | 106 | | | | |
| GRI 3 : 重大主題 2021 | 3-1 決定重大主題的流程 | 1.2.1 重大議題評估流程 | 20 | | | |
| | 3-2 重大主題列表 | 1.2.2 重大議題列表 | 22 | NA | | |

◎ 重大議題揭露

| GRI 準則 | 揭露項目 | 報告書所在章節 | 頁碼 | 省略說明 | |
|------------------------------------|--------------------------------|----------------------------|------------|---------|-------|
| | | | | 省略的揭露項目 | 原因及解釋 |
| 經濟績效 | | | | | |
| 3-3 重大主題管理 | | 2.2 經濟績效 | 32 | | |
| GRI 201 : 經濟績效 2016 | 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 2.2.1 經濟價值 | 33 | | |
| | 201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫 | 5.2.1 平等薪酬 5.2.2 完善福利措施 | 110 111 | | |
| 誠信經營 | | | | | |
| 3-3 重大主題管理 | | 2.3 誠信經營 | 35 | | |
| GRI 205 : 反貪腐 2016 | 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 2.3.1 誠信經營 | 36 | | |
| GRI 206 : 反競爭行為 2016 | 206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 2.3.1 誠信經營 | 35 | | |
| 資訊安全 | | | | | |
| 3-3 重大主題管理 | | 2.5 資訊安全 | 50 | | |
| GRI 418 : 客戶隱私 2016 | 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 2.5.1 資安管理政策 | 51 | | |
| 供應鏈管理 | | | | | |
| 3-3 重大主題管理 | | 3.2 供應鏈管理 | 57 | | |
| GRI 308 : 供應商環境 評估 2016 | 308-2 供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動 | 3.2.4 供應商稽核 | 66 | | |
| GRI 407 : 結社自由與 團體協商 2016 | 407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商 | 3.2.1 供應鏈管理政策 | 58 | | |
| GRI 414 : 供應商社會 評估 2016 | 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 3.2.4 供應商稽核 | 66 | | |
| 客戶關係管理 | | | | | |
| 3-3 重大主題管理 | | 3.3 客戶關係管理 | 69 | | |

| GRI 準則 | 揭露項目 | 報告書所在章節 | 頁碼 | 省略說明 | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|---------------|-----|---------|-------|
| | | | | 省略的揭露項目 | 原因及解釋 |
| 能源 | | | | | |
| 3-3 重大主題管理 | | 4.1 能源管理 | 73 | | |
| GRI 302 : 能源 2016 | 302-1 組織內部的能源消耗量 | 4.1.2 能源消耗 | 75 | | |
| | 302-3 能源密集度 | 4.1.2 能源消耗 | 75 | | |
| | 302-4 減少能源消耗 | 4.1.3 節能措施 | 76 | | |
| 溫室氣體排放 | | | | | |
| 3-3 重大主題管理 | | 4.2 溫室氣體排放與管理 | 79 | | |
| GRI 305 : 排放 2016 | 305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放 | 4.2.1 溫室氣體盤查 | 80 | | |
| | 305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放 | 4.2.1 溫室氣體盤查 | 80 | | |
| | 305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放 | 4.2.1 溫室氣體盤查 | 80 | | |
| | 305-4 溫室氣體排放強度 | 4.2.1 溫室氣體盤查 | 80 | | |
| | 305-5 溫室氣體排放減量 | 4.2.2 溫室氣體減量 | 82 | | |
| 員工聘僱與留任 | | | | | |
| 3-3 重大主題管理 | | 5.1 人力資本 | 97 | | |
| GRI 401 : 勞雇關係 2016 | 401-1 新進員工和離職員工 | 5.1.2 人才招募 | 99 | | |
| 勞資溝通 | | | | | |
| 3-3 重大主題管理 | | 5.1 人力資本 | 98 | | |
| 員工福利與薪資 | | | | | |
| 3-3 重大主題管理 | | 5.2 薪酬與福利 | 109 | | |
| GRI 401 : 勞雇關係 2016 | 401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利。 | 5.2.2 完善福利措施 | 111 | | |
| | 401-3 育嬰假 | 5.2.3 友善育兒職場 | 114 | | |
| GRI 405 : 員工多元化 與平等機會 2016 | 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | 5.2.1 平等薪酬 | 110 | | |

特定主題揭露項目

| GRI 準則 | 揭露項目 | 報告書所在章節 | 頁碼 | 省略說明 | |
|-----------------------------|--|-----------------|-----|---------|-------|
| | | | | 省略的揭露項目 | 原因及解釋 |
| GRI 204 : 採購實務 2016 | 204-1 來自當地供應商的採購支出比例 | 3.1.2 京元價值鏈 | 54 | | |
| GRI 303 : 水與放流水 2018 | 303-3 取水量 | 4.4.2 水資源數據概覽 | 87 | | |
| | 303-4 排水量 | 4.4.2 水資源數據概覽 | 87 | | |
| | 303-5 耗水量 | 4.4.2 水資源數據概覽 | 87 | | |
| GRI 305 : 排放 2016 | 305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放 | 4.3.1 空氣污染防治制 | 83 | | |
| GRI 306 : 廢棄物 2020 | 306-3 廢棄物的產生 | 4.5.3 廢棄物清運處置 | 93 | | |
| | 306-4 廢棄物的處置移轉 | 4.5.3 廢棄物清運處置 | 93 | | |
| | 306-5 廢棄物的直接處置 | 4.5.3 廢棄物清運處置 | 93 | | |
| GRI 403 : 職業安全衛生 2018 | 403-1 職業安全衛生管理系統 | 5.4.1 職業安全衛生管理 | 120 | | |
| | 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查 | 5.4.1 職業安全衛生管理 | 120 | | |
| | 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查 | 5.4.3 職災事故處理 | 131 | | |
| | 403-3 職業健康服務 | 5.4.2 健康管理與促進計畫 | 127 | | |
| | 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 | 5.4.1 職業安全衛生管理 | 120 | | |
| | 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 5.4.1 職業安全衛生管理 | 120 | | |
| | 403-6 工作者健康促進 | 5.4.2 健康管理與促進計畫 | 127 | | |
| | 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 5.4.1 職業安全衛生管理 | 120 | | |
| | 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 5.4.1 職業安全衛生管理 | 120 | | |
| | 403-9 職業傷害 | 5.4.3 職災事故處理 | 131 | | |
| 403-10 職業病 | 5.4.3 職災事故處理 | 131 | | | |

| GRI 準則 | 揭露項目 | 報告書所在章節 | 頁碼 | 省略說明 | |
|-------------------------------------|---------------------------|------------|-----|---------|-------|
| | | | | 省略的揭露項目 | 原因及解釋 |
| GRI 404 : 訓練與教育 2016 | 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 5.3.1 培育訓練 | 116 | | |
| | 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 | 5.3.1 培育訓練 | 116 | | |
| | 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 5.3.2 績效考核 | 119 | | |
| GRI 405 : 員工多元化 與平等機會 2016 | 405-1 治理單位與員工的多元化 | 2.1.1 董事會 | 25 | | |
| | | 5.1.3 人力結構 | 103 | | |

SASB 準則索引表

使用聲明：已依循 SASB 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

● SASB 行業別：TC-SC

| 指標類型 | SASB 指標編號 | 揭露主題 | 揭露項目 | 性質 | 數量 | 單位 | 報告書所在章節 | 頁碼 | 省略說明 | |
|------|--------------|---------|---|-------|--------------|------------------------------|---------------|----|---------|-------|
| | | | | | | | | | 省略的揭露項目 | 原因及解釋 |
| 會計指標 | TC-SC-110a.1 | 溫室氣體排放 | (1) 範疇 1 之全球總排放量 | 量化 | 8,670.86 | 公噸 (t) 二氧化碳當量 | 4.2.1 溫室氣體盤查 | 80 | | |
| | TC-SC-110a.1 | 溫室氣體排放 | (2) 來自全氟化合物之總排放量 | 量化 | 0 | 公噸 (t) 二氧化碳當量 | 4.2.1 溫室氣體盤查 | 80 | | |
| | TC-SC-110a.2 | 溫室氣體排放 | 對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論 | 討論及分析 | - | - | 4.2.1 溫室氣體盤查 | 80 | | |
| | TC-SC-110a.2 | 溫室氣體排放 | 對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論 | 討論及分析 | - | - | 4.2.2 溫室氣體減量 | 82 | | |
| | TC-SC-130a.1 | 製造之能源管理 | (1) 總能源消耗量 | 量化 | 3,280,382.62 | 十億焦耳 (GJ) | 4.1.2 能源消耗 | 75 | | |
| | TC-SC-130a.1 | 製造之能源管理 | (2) 電網電力百分比 | 量化 | 99 | 百分比 (%) | 4.1.2 能源消耗 | 75 | | |
| | TC-SC-130a.1 | 製造之能源管理 | (3) 再生能源百分比 | 量化 | 2 | 百分比 (%) | 4.1.2 能源消耗 | 75 | | |
| | TC-SC-140a.1 | 水管理 | (1) 總取水量 | 量化 | 2,254,766 | 千立方公尺 (1,000m ³) | 4.4.2 水資源數據概覽 | 87 | | |
| | TC-SC-140a.1 | 水管理 | (1) 於基線水壓力高或極高區域之取水量占總取水量之百分比 | 量化 | 44 | 百分比 (%) | 4.4.2 水資源數據概覽 | 87 | | |
| | TC-SC-140a.1 | 水管理 | (2) 總耗水量 | 量化 | 1,730,812 | 千立方公尺 (1,000m ³) | 4.4.2 水資源數據概覽 | 87 | | |
| | TC-SC-140a.1 | 水管理 | (2) 於基線水壓力高或極高區域之耗水量占總耗水量之百分比 | 量化 | 48 | 百分比 (%) | 4.4.2 水資源數據概覽 | 87 | | |
| | TC-SC-150a.1 | 廢棄物管理 | (1) 製造過程中產生之有害廢棄物重量 | 量化 | 273.95 | 公噸 (t) | 4.5.3 廢棄物清運處置 | 93 | | |

| 指標類型 | SASB 指標編號 | 揭露主題 | 揭露項目 | 性質 | 數量 | 單位 | 報告書所在章節 | 頁碼 | 省略說明 | |
|------|--------------|--------------|--------------------------------|-------|--|----------|------------------------|-----|---------|-------|
| | | | | | | | | | 省略的揭露項目 | 原因及解釋 |
| 會計指標 | TC-SC-150a.1 | 廢棄物管理 | (2) 製造過程中產生之有害廢棄物再循環百分比 | 量化 | 13 | 百分比 (%) | 4.5.3 廢棄物清運處置 | 93 | | |
| | TC-SC-320a.1 | 勞工健康與安全 | 對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述 | 討論及分析 | - | - | 5.4.1 職業安全衛生管理 | 120 | | |
| | TC-SC-320a.2 | 勞工健康與安全 | 與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額 | 量化 | - | 新台幣 | 5.4.3 職災事故處理 | 131 | | |
| | TC-SC-330a.1 | 招募與管理全球及技術勞工 | 需要工作簽證之員工百分比 | 量化 | 28.67 | 百分比 (%) | 5.1.3 人力結構 | 103 | | |
| | TC-SC-410a.1 | 產品生命週期管理 | 含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比 | 量化 | | 百分比 (%) | 不適用，本公司屬測試服務流程，無實體產品產出 | - | | |
| | TC-SC-410a.2 | 產品生命週期管理 | (1) 伺服器於系統層級之處理器能源效率 | 量化 | | 依產品類別而不同 | 不適用，本公司屬測試服務流程，無實體產品產出 | - | | |
| | TC-SC-410a.2 | 產品生命週期管理 | (2) 桌上型電腦於系統層級之處理器能源效率 | 量化 | | 依產品類別而不同 | 不適用，本公司屬測試服務流程，無實體產品產出 | - | | |
| | TC-SC-410a.2 | 產品生命週期管理 | (3) 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率 | 量化 | | 依產品類別而不同 | 不適用，本公司屬測試服務流程，無實體產品產出 | - | | |
| | TC-SC-440a.1 | 材料取得 | 與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述 | 討論及分析 | - | - | 3.2.2 有害物質與衝突礦產管理 | 62 | | |
| | TC-SC-520a.1 | 智慧財產權保護與競爭行為 | 與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額 | 量化 | | 新台幣 | 2024 年本公司無發生反競爭行為法規情事 | - | | |
| 活動指標 | TC-SC-000.A | | 總生產數量 | 量化 | 晶圓測試 3,614 積體電路測試 8,779,373 其他 2,839,715 | 仟片 / 仟顆 | - | - | | |
| | TC-SC-000.B | | 自有場所產量之百分比 | 量化 | 100 | 百分比 (%) | - | - | | |

加強揭露永續指標

| 編號 | 指標 | 指標種類 | 年度揭露情形 | 單位 | 備註 |
|----|--|------|--------------------------------|-----------------------------------|----|
| 一 | 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率 | 量化 | 3,280,382.62 99 2 | 十億焦耳 (GJ), 百分比 (%), 百分比 (%) | |
| 二 | 總取水量及總耗水量 | 量化 | 取水量 2,254,766 耗水量 1,730,812 | 千立方公尺 (1,000m ³) | |
| 三 | 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比 | 量化 | 有害廢棄物 273.95 回收百分比 13 | 公噸 (t), 百分比 (%) | |
| 四 | 說明職業災害類別、人數及比率 | 量化 | 請詳 5.4.3 職災事故處理 29 人, 1.9 | 數量, 比率 (%) | |
| 五 | 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明) | 量化 | 不適用，本公司屬測試服務流程，無實體產品產出 | 公噸 (t), 百分比 (%) | |
| 六 | 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述 | 質化敘述 | 請詳 3.2.2 有害物質與衝突礦產管理 | 不適用 | |
| 七 | 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額 | 量化 | 2024 年本公司無發生違反競爭行為條例相關的法律訴訟 | 報導貨幣 | |
| 八 | 依產品類別之主要產品產量 | 量化 | 不適用，本公司屬測試服務流程，無實體產品產出 | 依產品類型而不同 | |

AA1000 保證聲明書



保證聲明書

台灣檢驗科技股份有限公司針對京元電子股份有限公司於2024年永續報告書永續活動報導之保證聲明書

保證/確信性質與範圍

台灣檢驗科技股份有限公司(以下簡稱SGS)受:京元電子股份有限公司(以下簡稱京元電子)委託執行2024年永續報告書(以下簡稱為報告書)之獨立保證/確信(Assurance,以下簡稱為保證)。保證範圍係根據SGS永續報告書保證的方法學與AA1000保證標準 v3第一類型中度保證等級,於2025年04月25日至2025年06月05日期間,至京元電子總部訪談與查閱京元電子報導永續活動資訊,以評估報告書參照GRI準則及AA1000當真性原則(2018)符合程度。此次保證過程不包括保證範圍以外之特定績效資訊評估,如:氣候相關財務揭露TCFD和永續會計準則SASB等。
SGS保留不時更新保證聲明的權利,具體取決於發布版本的報告內容與協議標準要求之間差異的程度。

保證聲明書之預期使用者

本保證聲明書係以京元電子之所有利害關係人為主要溝通對象。

責任

有關京元電子之2024年報告書中之資訊以及所呈現之內容皆屬於京元電子之永續權責人員、永續委員會及永續管理部門的責任。SGS台灣未參與任何有關京元電子之2024年報告書中所包含之內容的準備工作。

我們的責任是對京元電子的所有利害關係者對於所設定查證範圍內所發表的文字、數據、圖表和聲明提供意見。

保證標準、類型與等級

SGS用於執行保證工作引用之ESG暨永續報告書保證規則係依據國際認可之保證指引-全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則GRI 1:基礎 2021之報告品質要求、GRI 2一般揭露2021之組織的報告實務和其他組織相關資訊、GRI 3 2021之組織確定實質性主題的過程、實質性主題列表以及如何管理每個主題及相關當真性標準於各保證等級及保證方針原則之相關指南所制定。

本報告依據SGS集團永續報告書保證規則,保證工作依據AA1000A3 v3第一類型中度保證等級執行,不包括特定績效資訊。

TWLPP 5008 Issue 2502

保證及報告要求範圍

報告準則項目

| | |
|---|---------------------|
| 1 | GRI 準則 (參照) |
| 2 | AA1000 當真性原則 (2018) |

- 依據AA1000保證標準v3版第一類型之要求,評估報告書內容及其配套管理系統對應AA1000當真性原則(2018)之符合程度,並排除針對特定績效資訊內容準確性及可靠性之評估。
- 評估報告書於GRI內容索引中宣告參照 GRI準則符合程度,即評估報告書於GRI內容索引中宣告參照 GRI準則符合程度。

保證方法

本報告書保證包含保證活動前的背景研究,京元電子位於台灣之營運據點與本保證活動相關之員工及資深管理階層的訪談、文件和紀錄的審查以及與本保證活動相關之外部機構和/或利害關係者的確證。

使用限制及措施

報告中所引用已經獨立會計稽核之財務資訊,及所提及之Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), SASB等內容,在報告書保證過程中將不會追溯其原始資料或對其符合程度提供意見。

獨立性及資格聲明

SGS 集團在檢驗、測試和驗證的領域在世界上具有領先的地位。我們在超過140個國家營運和提供服務,服務的項目包括管理系統和服務驗證、品質、環境、社會和道德的稽核和訓練以及環境報告書保證、社會報告書保證和永續報告書保證,SGS 台灣申明我們對於京元電子、其子公司 and 利害關係者的獨立性上沒有任何的偏見和利益衝突。

保證團隊之組成係根據成員的知識、經驗以及能力資格加以選派,且由具備品質管理系統、環境管理系統、安全衛生管理系統、能源管理系統、有害物質管理系統、社會責任管理系統、溫室氣體查證之註冊主事稽核員/查證員資格及符合SGS永續報告書保證服務資格的人員所組成。

查證/保證意見

依據所述之方法學以及所完成之查證工作,保證團隊對於保證工作範圍內與重大主題相關的包容性、重大性、回應性及衝擊性感到滿意,並且認為已參照GRI永續性報導準則要求公允報導。

保證團隊認為報告組織已為此報告書選擇適當程度之保證等級。

TWLPP 5008 Issue 2502

AA1000當真性原則 (2018) 結論、發現事項及建議

包容性

京元電子對於利害關係者的包容性以及利害關係者的議合展現了充分的承諾。透過調查等方式對員工、客戶、投資人、供應商、社區及媒體等利害關係者進行溝通,因而使組織能夠瞭解利害關係者所關切的議題。

重大性

京元電子已建立和實施流程來確認組織的重大性議題。建議京元電子未來在報告中能進一步明確說明其所採用的評估準則與判斷門檻,例如影響程度與利害關係人關注度,以提升重大性評估過程的整體一致性與透明度。

回應性

本報告適切地涵蓋了利害關係者議和的結果以及其回饋的管道。

衝擊性

京元電子已透過流程識別且透過多樣的資訊,如活動、政策、方案、決策及產品服務等,適當展現其環境、社會、治理等主題面向的永續績效表現,其與重大主題相關的衝擊程度並已透過目標設定方式採定性或定量衡量,並於報告書中適當揭露及報導。

全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則結論

京元電子之2024年永續報告書已符合GRI 1:基礎 2021章節4中的所有報導原則,其內容符合GRI 1章節3中參考GRI準則進行報導的要求,重大議題及影響性已適當的參考GRI 3:2021進行重大性區別與評估,並揭露重大主題相關之200/300/400系列主題準則。建議京元電子未來在編製永續報告時,於判斷組織正面負面衝擊之顯著性時,可採用更具系統性的評估方式,並將影響的嚴重性/規模、範圍與發生可能性等因素納入考量,以提升評估的完整性與客觀性。

簽署人



鮑柏宇 管理與保證事業群副總裁
台北,台灣
日期: 2025年06月29日
www.sgs.com



TWLPP 5008 Issue 2502

